

# **SOZIALES KAPITAL UND WOHLFAHRTSVERBÄNDE**

Eine Untersuchung  
organisatorischer Rahmenbedingungen  
zur  
Mobilisierung von Freiwilligen  
in Pflegeeinrichtungen

Von der Fakultät Gesellschaftswissenschaften  
der Universität Duisburg-Essen  
zur Erlangung des akademischen Grades

Dr. rer. pol.  
genehmigte Dissertation

von  
Tobias Veer

aus  
Münster

1. Gutachter: Prof. Dr. Hermann Strasser PhD
  2. Gutachter: Prof. Dr. Marcel Erlinghagen
- Tag der Disputation: 12. April 2011



*Das ist ewig wahr:  
wer nichts für andere tut,  
tut nichts für sich selbst.*

*Johann Wolfgang von Goethe*



# INHALT

Abbildungsverzeichnis.....	9
Tabellenverzeichnis .....	10
1 Einleitung.....	11
2 Bürgerschaftliches Engagement in einer alternden Zivilgesellschaft .....	22
2.1 Exkurs Demenz.....	23
2.2 Alternde Gesellschaft in Deutschland.....	26
2.2.1 Quantitativer Altersstrukturwandel .....	26
2.2.2 Qualitativer Altersstrukturwandel .....	33
2.2.3 Herausforderungen einer alternden Gesellschaft .....	36
2.2.4 Neubewertung der nachberuflichen Lebensphase .....	47
2.2.5 Resümee zur alternden Gesellschaft Deutschlands .....	55
2.3 Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland.....	57
2.3.1 Begriffliche Abgrenzung des bürgerschaftlichen Engagements .....	58
2.3.2 Soziodemografisches Profil und sozialpsychologische Determinanten .....	63
2.3.3 Bürgerschaftliches Engagement als gesellschaftlich notwendige Arbeit.....	69
2.3.4 Stille Reserven bürgerschaftlichen Engagements .....	76
2.3.5 Staatliche Förderung bürgerschaftlichen Engagements .....	80
2.3.6 Zwischenbilanz zum bürgerschaftlichen Engagement in Deutschland .....	84
3 Theoretischer Untersuchungsrahmen .....	86
3.1 Konzeption des sozialen Kapitals .....	87
3.1.1 Konzepte sozialen Kapitals .....	89
3.1.2 Dimensionen sozialen Kapitals .....	96
3.1.3 Weiterentwicklung des Konzeptes .....	101
3.1.4 Zusammenfassung der Konzeption des sozialen Kapitals.....	105
3.2 Freie Wohlfahrtspflege.....	108
3.2.1 Wohlfahrtsverbände .....	109
3.2.2 Strategiebedarf der Wohlfahrtsverbände.....	110
3.2.3 Befunde zur Freien Wohlfahrtspflege .....	118
3.3 Freiwilligenmanagement.....	121
3.3.1 Bedarfseinschätzung und Programmplanung .....	124
3.3.2 Entwicklung von Engagementbereichen und Aufgabenprofilen.....	125
3.3.3 Anwerbung und Gewinnung .....	126
3.3.4 Vorstellungsgespräche und Einpassung .....	127

3.3.5	Orientierung, Einarbeitung und Ausbildung .....	128
3.3.6	Unterstützung, Begleitung, Supervision und Motivation .....	129
3.3.7	Anerkennung .....	130
3.3.8	Evaluation .....	131
3.3.9	Zusammenarbeit von hauptamtlichen Mitarbeitern und Freiwilligen ermöglichen .....	132
3.3.10	Rückschlüsse in Bezug auf das Freiwilligenmanagement .....	133
4	Forschungsdesign .....	135
4.1	Theoretische Annahmen .....	136
4.2	Datenerhebung .....	138
4.3	Datenauswertung .....	143
5	Empirische Ergebnisse .....	146
5.1	Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit .....	147
5.1.1	Bremen .....	147
5.1.2	Duisburg .....	148
5.1.3	Düsseldorf .....	149
5.1.4	Haiger .....	150
5.1.5	Hamm .....	151
5.1.6	Hilden .....	154
5.1.7	Mainz .....	155
5.1.8	Ergebnisse zu den Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit .....	156
5.2	Effektivität des Freiwilligenmanagements in den Einrichtungen .....	159
5.2.1	Bedarfseinschätzung und Programmplanung .....	159
5.2.2	Entwicklung von Engagementbereichen und Aufgabenprofilen .....	160
5.2.3	Anwerbung und Gewinnung .....	161
5.2.4	Vorstellungsgespräche und Einpassung .....	163
5.2.5	Orientierung, Einarbeitung und Ausbildung .....	163
5.2.6	Unterstützung, Begleitung, Supervision und Motivation .....	164
5.2.7	Anerkennung .....	167
5.2.8	Evaluation .....	167
5.2.9	Beziehung zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen .....	168
5.2.10	Folgerungen zur Effektivität des Freiwilligenmanagements .....	169
5.3	Effizienz des Einsatzes von Freiwilligen aus Sicht der Einrichtungen .....	172
5.3.1	Quantitativer ökonomischer Wert der Freiwilligenarbeit .....	172
5.3.1.1	Kosten .....	181
5.3.1.2	Zugewinn an Humanressourcen .....	184
5.3.1.3	Effizienz des Freiwilligenmanagements .....	185
5.3.1.4	Untersuchungsergebnisse zum quantitativen, ökonomischen Nutzen ...	186

5.3.1.5	Zwischenfazit zum quantitativen ökonomischen Wert der Freiwilligenarbeit.....	189
5.3.2	Qualitativer Wert der Freiwilligenarbeit .....	191
5.3.2.1	Herausforderungen für die Einrichtungen .....	191
5.3.2.2	Nutzen für die Organisationen.....	193
5.3.2.3	Saldierung von Herausforderungen und Vorteilen .....	194
5.3.2.4	Folgerungen zum qualitativen Wert der Freiwilligenarbeit.....	196
5.4	Anreicherung von Kapitalien .....	197
5.4.1	Ebene der Freiwilligen .....	201
5.4.2	Zwischenbilanz zur Anreicherung von Kapitalien auf Freiwilligenebene .....	207
5.4.3	Einrichtungsebene .....	208
5.4.4	Schlussfolgerungen zur Anreicherung von Kapitalien auf Einrichtungsebene.....	212
6	Gesamtinterpretation und Handlungsempfehlungen.....	214
	Literaturverzeichnis .....	227
	Anhang.....	243





## *Abbildungsverzeichnis*

Abb. 1: „Eckdaten“ Pflegestatistik 2007 .....	41
Abb. 2: Wichtige Inputs für menschliches Wohlergehen und ihre Wechselbeziehungen.....	103
Abb. 3: Freiwilligenmanagement .....	122
Abb. 4: Auswahl der Einrichtungen .....	139
Abb. 5: Investitionsrate nach True Value Added to Personnel (OVIR nach TVAP) .....	188

## ***Tabellenverzeichnis***

Tab. 1:	Anzahl Freiwilliger, Arbeitspensum und Personalbestand im Jahr 2005 .....	173
Tab. 2:	Ausgaben der Einrichtungen im Jahr 2005.....	181
Tab. 3:	Verhältnis der Kosten zur Anzahl Freiwilliger und zum Arbeitspensum.....	184
Tab. 4:	Kennzahlen .....	187
Tab. 5:	Probleme bei der Arbeit mit Freiwilligen.....	192
Tab. 6:	Nutzen freiwilliger Leistungen.....	193
Tab. 7:	Saldierung von Herausforderungen und Vorteilen .....	195

## **1 *Einleitung***<sup>1</sup>

Bürgerschaftliches Engagement blickt auf eine lange Tradition zurück. Bereits das Sozialwesen vor Bismarcks Sozialgesetzgebungsreform ist weitgehend bürgerschaftlich organisiert gewesen. Auch das Mäzenatentum und die Spendenbereitschaft gut situierter Menschen im Kaiserreich gelten als Ausdruck bürgerschaftlichen Engagements. In den 1950er Jahren des deutschen Wirtschaftswunders kam es zu einer Schwächung des freiwilligen Engagements. Viele gesellschaftliche Aktivitäten verlagerten sich in den Verantwortungsbereich des Staates. Als Folge wurde den Bürgern ein großer Teil der Eigenverantwortung abgenommen. Gesellschaftliche Partizipation und sozialer Zusammenhalt sind so geschwächt worden (vgl. Engagementatlas 2009: 42).

Gesellschaftliche Probleme, hervorgerufen durch die demografische Entwicklung, begrenzte Steuereinnahmen, steigende Staatsverschuldung und hohe Arbeitslosigkeit führen dazu, dass sich der Staat aus den zuvor verstaatlichten Aufgaben zusehends zurückzieht. Infolgedessen hat sich das Rollenverständnis von öffentlicher Hand, Wirtschaft und Bürgergesellschaft in den letzten Jahrzehnten grundlegend gewandelt. Derzeit durchlebt das Leitbild der Bürgergesellschaft eine „Renaissance“. Der Akzent hat sich von der repräsentativen hin zur partizipativen Demokratie innerhalb eines „aktivierenden Staates“ verschoben. In diesem Leitbild operieren die Bürger unabhängig vom Staat und außerhalb des Marktes im Rahmen demokratischer Prinzipien. Gesellschaftliche Bereiche, die durch den Rückzug des Staates Raum für freiwillige Tätigkeiten von Bürgern bieten, stehen im Mittelpunkt. Hier stellt das bürgerschaftliche Engagement eine notwendige Bedingung für den Zusammenhalt der Gesellschaft dar, um aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen wie der zunehmenden Individualisierung, dem Verlust sozialer Bindungen, der Politikverdrossenheit sowie der nachlassenden Leistungsfähigkeit traditioneller Sozialsysteme entgegenzuwirken (vgl. Alscher et al. 2009: 5; Engagementatlas 2009: 42; Strasser 2008: 14; Sandberg 2007: 2).

---

<sup>1</sup> In dieser Dissertation wird bei der Bezeichnung von Personen oder der Beschreibung von Sachverhalten insoweit eine geschlechtergerechte Sprache verwendet, als bei gemischten Gruppen der Plural bzw. eine neutrale Form gewählt wird. Lässt sich die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter hingegen nur unter Verwendung der femininen *und* der maskulinen Personenbezeichnung erreichen, wurde zugunsten eines besseren Leseflusses nur die männliche Form verwendet. Gemeint und angesprochen sind natürlich immer beide Geschlechter in gleicher Form.

## *Einleitung*

Gerade ältere Menschen gelangen bei diesem Perspektivwechsel in das Blickfeld wissenschaftlicher Diskussionen zur Bewältigung demografischer und gesellschaftlicher Veränderungen. Denn die große Zahl älterer Menschen, die eine gute geistige Verfassung und körperliche Gesundheit aufweisen, hoch gebildet und darüber hinaus existenziell gesichert sind sowie viel freie Zeit zur Verfügung haben, ist als historisch „neu“ zu werten. Diese Gruppe älterer Menschen sucht nach ihrer Erwerbsphase Sinn stiftende Aufgaben und geht einer freiwilligen Tätigkeit nach. Vor allen Dingen äußert sie zumindest die Bereitschaft, eine freiwillige Tätigkeit aufzunehmen (vgl. Künemund/Schupp 2007: 12-14; Gensicke 2005a: 303-305; Seitters 2005: 8f.).

Aus diesem Grund wird auf der zivilgesellschaftlichen und politischen Agenda der Ruf laut, gerade ältere Menschen im Sinne des „produktiven Alterns“ zum Wohle der Gesellschaft und speziell von pflegebedürftigen Senioren einzubinden (vgl. BMFSFJ 2005: 337-390). Damit können sie nicht nur die Potenziale des Alters besser ausschöpfen. Nach Erlinghagen (2007b: 565) würden ihre produktiven Beiträge in Form von Gütern und Dienstleistungen die sozialen Kosten reduzieren und gleichzeitig die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt erhöhen.

Der demografische Wandel hat aber auch eine andere Seite: Neben der Gruppe der älteren Menschen mit einer guten gesundheitlichen und geistigen Verfassung steigt deutlich der Anteil der hochbetagten Menschen, die Unterstützungs-, Pflege- und Betreuungsleistungen benötigen (vgl. Seitters 2005: 8f.). Zurzeit leben etwa vier Millionen 80-Jährige und Ältere in Deutschland. Im Jahr 2050 werden es voraussichtlich über zehn Millionen sein. Zwischen 2050 und 2060 sinkt die Zahl der Hochbetagten dann auf neun Millionen, sodass jeder Siebente in der Bevölkerung 80 Jahre oder älter sein wird (vgl. Statistisches Bundesamt 2009a: 5). Dabei ist das Alter der größte Risikofaktor für den Eintritt in die Pflegebedürftigkeit (vgl. Doblhammer et al. 2006: 3).

Daten des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2008: 5) belegen, dass mit zunehmendem Alter das Risiko der Pflegebedürftigkeit zunimmt. Während bei den 70- bis unter 75-Jährigen „nur“ jeder Zwanzigste als pflegebedürftig gilt, ist es bei den 90-Jährigen und Älteren mehr als jeder Zweite. Nach der aktuellen Pflegestatistik (Statistisches Bundesamt 2008: 4) sind zum Jahresende 2007 in Deutschland 2,25 Millionen Menschen im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) pflegebedürftig. Prog-

## *Einleitung*

nosen gehen von einem deutlichen Anstieg der Pflegebedürftigen in den nächsten Jahrzehnten aus.

Vor allem wird im Zuge des demografischen Wandels die Zahl der Demenzerkrankungen zunehmen. Dies ist eine der häufigsten und folgenreichsten psychiatrischen Erkrankungen und zugleich eine der teuersten Krankheitsgruppen im höheren Alter. Im Jahr 2007 leiden etwa 1,2 Millionen Menschen an einer Demenz (vgl. Ziegler/Doblhammer 2008: 4). Die Erkrankung ist der mit Abstand wichtigste Grund für eine Heimaufnahme. Über die Hälfte der Heimbewohner in Pflegeheimen ist von dieser Krankheit betroffen. Im Jahr 2050 wird mit nahezu 2,3 Millionen Demenzkranken gerechnet (vgl. Weyerer 2005).

Damit werden gerade Alters- und Pflegeheime mit voller Härte vom sozialen Wandel getroffen. Sie hätten dann eine wesentlich größere Anzahl pflegebedürftiger Menschen zu betreuen. Darüber hinaus wären sie verstärkt Sparmaßnahmen durch die Kostenentwicklung im Gesundheitswesen ausgesetzt. Insgesamt ist zu erwarten, dass die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals negativ beeinträchtigt werden und die Betreuung alter Menschen unter diesen Rahmenbedingungen leiden wird. Schon jetzt weist der jüngste Prüfbericht des Medizinischen Dienstes der Spitzenverbände der Krankenkassen (MDS 2007: 67) auf potenzielle Gesundheitsgefährdungen von Pflegebedürftigen hin und betont, dass gerade in stationären Einrichtungen bei der Pflege und Betreuung von Menschen mit Demenz Qualitätsdefizite vorliegen würden.

In Anbetracht der ungewissen Finanzierung des Sozialstaats drohen die sozialen Sicherungssysteme an ihre Grenzen zu stoßen. Freiwilligenarbeit entpuppt sich unter diesen Bedingungen als eine ökonomisch günstige Lösung. Mithilfe der freiwilligen Leistungen können Kosten für sozialstaatliche Leistungen eingespart und der Betreuungsmangel kompensiert werden. Das legt die Frage nahe, ob sich das bürgerschaftliche Engagement auch als Rettungsanker des Sozialstaats erweisen könne (vgl. Fischbach/Veer 2008: 235f.).

Mit dem Begriff des bürgerschaftlichen Engagements wird eine ausgeprägte Funktionsvielfalt verbunden. Beiträge zur Stärkung der Demokratie, der Sicherung und Gewährleistung sozialer Integration, zur Werte- und Normenbildung, zum zivilen Verhalten, zur Wohlfahrtsproduktion, zur Realisierung sozialpolitischer Aufgaben sowie zur Lösung arbeitsmarktpolitischer Fragen lassen unweigerlich den Eindruck entstehen, das

## Einleitung

bürgerschaftliche Engagement zu überfordern (vgl. Alscher et al. 2009: 15-19; Küne-  
mund/Schupp 2007: 14-15).

In diesem Szenario wird dem freiwillig Engagierten schnell die Rolle eines „Ausfall-  
bürgen“ oder „Lückenbüßers“ (Seiters 2005: 9) für einen sich zurückziehenden Sozial-  
staat zuteil. Die Bürgergesellschaft darf aber nicht als „eierlegende Wollmilchsau“  
(Stolterfoht 2005: 1) oder „Pflaster für die Wunden des Marktes“ (Strasser 2008: 15) im  
politischen Diskurs herhalten, die alle Hoffnungen und Erwartungen eines sich in der  
Krise befindenden Sozialstaats vereint, diese aber – realistisch betrachtet – nicht zu er-  
füllen vermag. Eine aktive Bürgergesellschaft beruht dagegen auf sozialer Sicherheit  
mit Partizipationschancen und entsprechenden Angeboten, die Raum für bürgerschaftli-  
ches Engagement bieten. Nur so kann jedem Einzelnen eine bürgerschaftliche Verant-  
wortung im Gemeinwesen zuteilwerden (vgl. Fischbach/Veer 2008; Strasser 2008;  
Strasser/Stricker 2008; BMFSFJ 2005: 337-390; Seiters 2005; Stolterfoht 2005; Som-  
mer 2004).

Dass der Blick insbesondere auf die „jungen Alten“ gerichtet wird, soll keineswegs aus  
dem Defizitgedanken heraus entstehen, dass Jüngere nicht oder nur schwer zu mobili-  
sieren seien oder aber ihr gesellschaftliches Engagement einen geringeren Stellenwert  
habe. Die zeitlichen Ressourcen, die Kompetenzen und Lebenserfahrungen der Älteren  
leisten einen unverwechselbaren Beitrag zur Qualität des ehrenamtlichen Engagements.  
Gerade im Bereich der Pflege fördern sie die Vernetzung der zu Betreuenden, steigern  
deren Lebensqualität und entlasten die Angehörigen. Sie sorgen nicht nur für den Zu-  
sammenhalt der Generationen, sondern auch für den der Gesellschaft insgesamt (vgl.  
Fischbach/Veer 2008; Strasser 2008; Strasser/Stricker 2008; BMFSFJ 2005: 337-390;  
Seiters 2005).

Im Leitbild der Bürgergesellschaft, in der sich die Bürger jenseits von Markt, Familie  
und Staat aus ihrem Bürgersinn, ihrer Zivilcourage und ihrer Solidarität heraus freiwil-  
lig engagieren, manifestiert sich das soziale Kapital<sup>2</sup>. Nach Strasser/Stricker (2008:  
33f.) gereiche es dem Individuum in Form von persönlichen Ressourcen zum Vorteil

---

<sup>2</sup> Im Verlauf dieser Dissertation werden die Begriffe *soziales Kapital* und *Sozialkapital* synonym ver-  
wendet.

## *Einleitung*

und diene der Gesellschaft als Vertrauensgerüst, das wirtschaftlichen Wohlstand fördern und zum Wohlbefinden der Menschen positiv beitragen würde. Soziales Kapital ist einerseits in sozialen Beziehungen verankert, welche den individuellen Akteuren Zugang zu bestimmten Ressourcen verschaffen, und besteht andererseits aus diesen Ressourcen selbst. Es wird durch Kooperation und vor allem durch Netzwerke, die aus Vereins-, Verbands- und Parteistrukturen bestehen, gefördert. Derartige Netzwerke bzw. Vereinigungen werden dem so genannten Dritten Sektor zugerechnet und gemeinhin als „Terrain zivilgesellschaftlicher Partizipation“ (Priller/Zimmer 2002: 5) verstanden (vgl. Kriesi 2008: 24, 27; Bühlmann/Freitag 2007: 164).

Nach Bühlmann/Freitag (2007: 165f.) reflektiere das freiwillige Engagement in den Vereinigungen des Dritten Sektors wie den Wohlfahrtsverbänden sowohl die soziale Beziehung als auch deren Wert. Gerade wenn die unbezahlte Tätigkeit von einer Drittperson gegen Barzahlung ausgeführt werden könnte, werde dem bürgerschaftlichen Engagement ein materieller, aber auch immateriell definierter Wert zugewiesen und damit die Freiwilligkeit zur Bildung des sozialen Kapitals genutzt. Das bürgerschaftliche Engagement in zivilgesellschaftlichen Organisationen liefert einen unverzichtbaren Beitrag für den Erhalt und den Ausbau der Wohlfahrtsproduktion (vgl. Alscher et al. 2009: 18; BMFSFJ 2005: 379).

Dennoch wird der Versuch, den ganzheitlichen Wert bürgerschaftlichen Engagements zu erfassen, selten und oft nur sporadisch unternommen. Denn in der Regel werden nur die positiven Seiten und Aspekte bürgerschaftlichen Engagements aufgegriffen. Kritische Fragen wie der individuelle und gesellschaftliche Nutzen bleiben zum jetzigen Zeitpunkt noch größtenteils unbeantwortet (vgl. Alscher et al. 2009: 22).

### ***Zielsetzung und Fragestellung***

Ziel dieser Arbeit ist es daher, anhand exemplarisch ausgewählter Trägereinrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege den ganzheitlichen Wert bürgerschaftlichen Engagements aufzuzeigen. Durch die Analyse organisatorischer Strukturen der Freiwilligenarbeit werden Gestaltungsempfehlungen abgeleitet, die sowohl den Belangen der Freiwilligen als auch den Zielen der Einrichtungen und der Wohlfahrtsverbände insgesamt entsprechen. Die Ergebnisse sollen dazu beitragen, Erkenntnisse über eine nachhaltige Förderung bürgerschaftlichen Engagements in der Altenhilfe zu gewinnen. Um gerade der

## *Einleitung*

Förderung des bürgerschaftlichen Engagements Sinn zu verleihen, muss sein Eigenwert sowohl für die Organisation als auch für die Allgemeinheit ersichtlich sein.<sup>3</sup>

Die Dissertation wurde im Rahmen des Projektes „Bürgerschaftliches Engagement und Altersdemenz: Auf dem Weg zu einer neuen ‚Pflegekultur‘? Eine vergleichende Analyse“ erstellt. Dieses Projekt war als einer der Gewinner im Exzellenzwettbewerb „Geisteswissenschaften gestalten Zukunft“ hervorgegangen und wurde vom nordrhein-westfälischen Wissenschaftsministerium gefördert. Es hatte das Ziel, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, wie das Potenzial von Bürgerengagement im Bereich der niedrigschwelligen Betreuung von Demenzzkranken besser ausgeschöpft und nachhaltig gestärkt werden kann.

Die vorliegende Untersuchung konzentriert sich ebenfalls auf das Krankheitsbild der Demenz. Denn in einem derart sensiblen Bereich der Altenhilfe wird erwartet, dass die Bereitstellung von freiwilligen Betreuungsleistungen mit einem höheren organisatorischen Aufwand verbunden ist. Dementsprechend ist von einer besseren Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Bereiche der Altenhilfe auszugehen. Darüber hinaus gewinnt das Thema Demenz – wie schon angedeutet wurde und im Verlauf der Arbeit noch ausführlich dargelegt werden wird – an Brisanz.

Mithilfe qualitativ orientierter empirischer Sozialforschung werden sieben Trägereinrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege unter folgenden Gesichtspunkten analysiert:

---

<sup>3</sup> In dieser Arbeit sollen ausschließlich niedrigschwellige Betreuungsleistungen analysiert werden, die neben den eigentlichen Pflegeleistungen auf freiwilliger Basis erfolgen. Eine Förderung bürgerschaftlichen Engagements im Bereich der Altenhilfe bedeutet keineswegs die Ablösung hauptamtlicher Arbeit durch freiwillige Leistungen. Denn durch Freiwilligenarbeit werden Qualitäten, wie beispielsweise menschliche Zuwendung, erzeugt, die durch professionelle Dienste nicht in dieser Art geleistet werden können (vgl. Meyer 2002: 582).

Einer Untersuchung in stationären Einrichtungen zufolge wird ferner deutlich, dass bürgerschaftliches Engagement insbesondere durch persönliche Hilfeleistung charakterisiert ist, die jederzeit wieder aufgegeben werden kann. Auch macht die eher terminlose Struktur des Engagements deutlich, dass diese Arbeit professionelles Personal keineswegs ersetzen kann. So besuchten in der Erhebung zwei Drittel der Freiwilligen die Einrichtung wöchentlich, 24 Prozent kamen einmal bis mehrmals im Monat, sechs Prozent täglich und drei Prozent seltener als monatlich. Die Untersuchung wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt (vgl. Engels/Pfeuffer 2007: 268).



## Einleitung

1. *Untersuchung der organisatorischen Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit und der Einbindung des freiwilligen Engagements in den einzelnen Pflegeeinrichtungen*
2. *Darstellung der Effektivitätsgrade des Managements von Freiwilligen*
3. *Quantifizierung der unbezahlten Arbeit im Rahmen einer Kosten-Nutzen-Analyse*
4. *Ganzheitliche Bewertung des bürgerschaftlichen Engagements durch die Erfassung qualitativer Nutzengrößen*

## Überblick

Im anschließenden zweiten Kapitel werden wesentliche Entwicklungslinien der wissenschaftlichen Diskussion des *bürgerschaftlichen Engagements in einer alternden Gesellschaft in Deutschland* nachgezeichnet. Eine Begleiterscheinung des demografischen Wandels ist die Zunahme demenzieller Erkrankungen. Um dieses Krankheitsbild besser einordnen und als wesentliche Herausforderung einer alternden Gesellschaft begreifen zu können, gibt Abschnitt 2.1 mithilfe eines Exkurses Einblick in das Thema Demenz.

Abschnitt 2.2 greift daraufhin die *Alterung der Gesellschaft* auf. Anfänglich wird auf den quantitativen Strukturwandel des Alters anhand von Prognosen eingegangen. Darauf folgend werden die qualitativen Veränderungen in der Lebensphase Alter dargestellt. Die sich verändernde Alterspyramide mitsamt dem qualitativen Altersstrukturwandel ist allerdings nur als Rahmen zu begreifen. Vielmehr überwiegt das Interesse, welche Bedeutung dieser Umbruch für unsere Gesellschaft hat und vor allem, vor welche Herausforderungen er uns stellt. Gerade öffentliche Fürsorgeleistungen werden in Zukunft nicht ausschließlich durch bezahlte Kräfte erbracht werden können. Daher liegt es im allgemeinen Interesse, insbesondere die Ressourcen der nachberuflichen Lebensphase mit Sinn stiftenden Tätigkeiten zum Wohle der Gemeinschaft zu nutzen und die mit dem Alter verbundenen Stereotype abzulegen.

Abschnitt 2.3 zeichnet die wesentlichen Entwicklungslinien der wissenschaftlichen Diskussion zum *bürgerschaftlichen Engagement in Deutschland* nach und grenzt diesen Begriff von dem des Ehrenamts und freiwilligen Engagements ab. Auch wenn den unterschiedlichen Wörtern verschiedene Akzentuierungen immanent sind, so werden in dieser Arbeit – zugunsten der besseren Lesbarkeit – bürgerschaftliches, freiwilliges und ehrenamtliches Engagement für gemeinwohlorientierte Tätigkeiten synonym verwendet. Bürgerschaftliches Engagement stellt aber den Leitbegriff dar, zumal dieser Begriff ein

## Einleitung

breites Spektrum freiwilliger Tätigkeiten, deren Ausübung es keines Amtes bedarf, umfasst und darüber hinaus die Gemeinwohlorientierung in den Vordergrund stellt. Dieser Abschnitt geht auch der Frage nach, in welchen Dimensionen sich bestimmte Personengruppen freiwillig engagieren, und welche Motive sie leiten. Das Ausmaß lässt auf die beträchtliche Wohlfahrtsproduktion bürgerschaftlichen Engagements schließen, sodass die volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Leistung herausgestellt wird. Hierzu wird näher auf den Dritten Sektor als vorwiegender Ort freiwilliger Partizipation und seine Bedeutung eingegangen. Auch wird diskutiert, welche Potenziale bestehen, neue Freiwillige zu werben oder bereits Engagierte stärker einzubinden. Der Abschnitt schließt mit dem Hinweis auf Maßnahmen, die der Staat mithilfe von Gesetzen und Modellprogrammen zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements ergreift.

Das *dritte* Kapitel stellt den theoretischen Untersuchungsrahmen des empirischen Teils dieser Arbeit dar. Beginnend mit Abschnitt 3.1 werden die einzelnen *Konzepte des sozialen Kapitals* von Pierre Bourdieu, James S. Coleman und Robert D. Putnam vorgestellt und Schwerpunkte wie auch Unterschiede zwischen diesen herausgearbeitet. Soziales Kapital gründet unter anderem auf der Teilhabe der Bürger an gemeinschaftsbezogenen Aktivitäten. Das Interesse liegt vorwiegend in den auftretenden Formen sozialen Kapitals, um zu ergründen, inwiefern bürgerschaftliches Engagement zu dessen Genese und Aufrechterhaltung beiträgt. Ergänzend zu diesen Konzepten weisen aktuelle Untersuchungen auf die Bedeutsamkeit politischer Institutionen und die Bereitstellung öffentlicher Arrangements von Regeln hin, bei denen das soziale Kapital besonders gut gedeiht (vgl. Stolle/Rothstein 2007; Healy/Côte 2004). Dementsprechend wird das Sozialkapitalkonzept schließlich um den Einfluss institutioneller, rechtlicher und politischer Strukturen erweitert.

Im weiteren Verlauf des Kapitels wird in Abschnitt 3.2 der Blick auf die *Freie Wohlfahrtspflege* und deren gemeinwohlorientierte Arbeit gelenkt. Hier sind insbesondere die Wohlfahrtsverbände als Ort bürgerschaftlichen Engagements von Interesse. Die vorliegende Arbeit wird Einrichtungen untersuchen, deren Trägerverbände der Freien Wohlfahrtspflege angehören. Veränderungen der politischen Rahmenbedingungen haben in den letzten zwei Jahrzehnten zu einer Aufweichung der privilegierten Stellung der Verbände geführt. Durch die Liberalisierung der Märkte und veränderte staatliche Finanzzuweisungen wird zusehends Anpassungs- und Wettbewerbsdruck auf die Verbände ausgeübt. Die Wohlfahrtsverbände sehen sich daher veranlasst, auf die gewandel-

## Einleitung

ten Rahmenbedingungen zu reagieren. Die daraus resultierenden Strategien werden daher abschließend dargestellt.

Innerhalb des veränderten Marktumfeldes, in dem sich die Wohlfahrtsverbände wiederfinden, gewinnt das Interesse an organisierter Freiwilligenarbeit an Bedeutung. Der Gedanke einer professionellen Organisation des freiwilligen Engagements ist aber nicht neu. Ein Konzept für das Management von Freiwilligen wurde Mitte der 1990er Jahre von Steve McCurley und Rick Lynch (McCurley/Lynch 1998) in den USA entwickelt und erfreut sich in Großbritannien und auch in den Niederlanden großer Beliebtheit. In Deutschland hat es ebenfalls Eingang gefunden. Abschnitt 3.3 beschreibt das *Freiwilligenmanagement-Konzept*, das als Referenzmodell zur Bewertung der Effektivität der Freiwilligenarbeit dienen wird.

Im *vierten* Kapitel wird das *Forschungsdesign* und damit das methodische Vorgehen dargelegt. Zuerst werden in Abschnitt 4.1 die *theoretischen Annahmen* in Bezug auf die Forschungsstrategie erläutert.

Daraufhin erfolgt in Abschnitt 4.2 die Darstellung der *Datenerhebung*. Kernstück der Analyse sind Untersuchungen der sieben Einrichtungen für demenziell Erkrankte. Von den insgesamt 243 in den Einrichtungen bürgerschaftlich Engagierten wurden Interviews mit 47 Freiwilligen geführt. Darüber hinaus sind 24 Interviews mit leitendem Personal, acht Interviews mit hauptamtlichen Mitarbeitern und 17 Interviews mit Angehörigen eingeflossen.

Die Ergebnisse sind im Zuge der *Datenauswertung*, die in Abschnitt 4.3 beschrieben wird, mittels der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet worden. Ergänzend wurden Freiwillige und leitendes Personal zu demografischen Daten wie sozioökonomische Merkmale, persönliche Charaktereigenschaften und Einstellungen befragt sowie Angaben zu Nutzen- und Kostendimensionen erhoben.

Das *fünfte* Kapitel wird eine ausführliche Darstellung und Analyse der *empirischen Ergebnisse* vornehmen, die im Rahmen dieser Studie erhoben wurden. Abschnitt 5.1 geht zunächst auf die objektiven Gegebenheiten bzw. *Rahmenbedingungen* in den untersuchten Einrichtungen ein. Hierzu werden die Einrichtungen vorgestellt, die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals beschrieben, die Arbeitsbereiche wie auch die Koordination

## Einleitung

Freiwilliger vorgestellt sowie die soziodemografischen Profile der Freiwilligen dargestellt.

In Abschnitt 5.2 wird anschließend die *Effektivität<sup>4</sup> der in den Einrichtungen praktizierten Freiwilligenarbeit* herausgearbeitet. Hierzu werden die vorgefundenen Strukturen mit dem als idealtypisch geltenden Freiwilligenmanagement-Konzept abgeglichen. Die Ergebnisse spiegeln den Organisationsgrad der Freiwilligenarbeit wider und erlauben Aussagen über die operative und strategische Ausrichtung des Freiwilligenprogramms.

Abschnitt 5.3 ergänzt die vorherigen Ausführungen insofern, als er die Aussagen zur Effektivität des Freiwilligenmanagements um Angaben zur *Effizienz<sup>5</sup> vorgefundener Strukturen aus Sicht der Einrichtungen* erweitert. Diese werden anfänglich mithilfe einer Kosten-Nutzen-Analyse erhoben, um zu einer monetären und zugleich objektiven Bewertung des Nutzens zu gelangen. Hierbei erfolgt der Zugriff auf die Ausführungen anerkannter Bewertungsmethoden wie denen von Michelle Goulbourne (2002). Weil diese Methode jedoch ausschließlich den quantitativen ökonomischen Wert der Freiwilligenarbeit erfasst, wird daraufhin die Kosten-Nutzen-Analyse um qualitative Dimensionen erweitert. Das leistet ein von Mark A. Hager und Jeffrey L. Brudney (Hager/Brudney 2005) entworfenes Modell, das zwischen den Herausforderungen, denen sich Organisationen stellen müssen, und dem Nutzen, welcher Organisationen durch Freiwilligenarbeit erwächst, unterscheidet.

Mit Abschnitt 5.4 wird schließlich eine *ganzheitliche Bewertung bürgerschaftlichen Engagements* durchgeführt. Zum Großteil wird auf die Ausführungen des „volunteering impact assessment toolkit“ (Institute for Volunteering Research 2004) zur Bewertung der Freiwilligenarbeit zurückgegriffen. Das „Toolkit“ unterscheidet unter anderem zwi-

---

<sup>4</sup> Der Begriff „Effektivität“ ist strategisch geprägt und orientiert sich an der Erfolgswirksamkeit von Handlungen. Dementsprechend bedeutet Effektivität, die richtigen Dinge zu machen (vgl. Werner 2002: 10). Die Effektivität lässt darauf schließen, inwieweit das anvisierte Handlungsziel der eigentlichen Intention bzw. dem Handlungsauslöser entspricht, also in welchem Ausmaß die ergriffenen Handlungen das Bedürfnis befriedigen (vgl. McLachlan 2004: 21).

<sup>5</sup> Der Begriff „Effizienz“ ist operativ ausgelegt und bezieht sich auf die Erzielung einer günstigen Kosten-Nutzen-Relation strategisch vorgegebener Maßnahmen. Im Gegensatz zur Effektivität geht es nicht darum, die richtigen Dinge zu machen, sondern die Dinge richtig zu tun (vgl. Werner 2002: 10). Die Effizienz zielt dementsprechend auf die Wirtschaftlichkeit der Umsetzung der Handlungen ab (vgl. McLachlan 2004: 21).

## Einleitung

schen den Kapitalsorten „physisches Kapital“, „ökonomisches Kapital“, „Humankapital“ und „Sozialkapital“. Die Ergebnisse spiegeln den Nutzen bürgerschaftlichen Engagements für den Einzelnen, darüber hinaus auch für die Einrichtung und die Gesellschaft wider. Die mehrdimensionale Nutzenerhebung stellt sicher, dass alle Wertschöpfungen und Vorteile der freiwilligen Arbeit und damit ökonomische, nicht-ökonomische sowie intangible Größen erfasst werden.

Im abschließenden *sechsten* Kapitel werden die bisherigen Ergebnisse einer *Gesamtinterpretation* unterzogen, eine Brücke zum Konzept des sozialen Kapitals geschlagen und daraus gesellschaftspolitische Schlussfolgerungen gezogen. Anhand der Ergebnisse werden *Handlungsempfehlungen* für Engagement förderliche Strukturen in Einrichtungen der Altenhilfe, die auf Teilhabe und Integration ausgelegt sind, abgeleitet.

## ***2 Bürgerschaftliches Engagement in einer alternden Zivilgesellschaft<sup>6</sup>***

In Deutschland wird sich die demografische Alterung voraussichtlich in den nächsten vier Jahrzehnten in ihrer ganzen Dynamik entfalten. Die steigende Lebenserwartung und die damit verbundene relative und absolute Zunahme älterer Menschen stellen das Land vor Herausforderungen, wie beispielsweise die starke Beanspruchung der sozialen Sicherungssysteme oder die Zunahme von demenziellen Erkrankungen. Trotzdem findet ein gleichzeitig möglicher Rückgang des Freiwilligenpotenzials aufgrund von Überalterungstendenzen sowohl auf gesamtgesellschaftlicher als auch auf institutioneller Ebene erst seit jüngerer Zeit Beachtung (vgl. Alscher et al. 2009; Hoffmann 2009: 34f.).

Umso notwendiger erscheint es, die Tragweite des demografischen Wandels zu erfassen und das bürgerschaftliche Engagement vor diesem Hintergrund einzuordnen. Dazu werden im Folgenden – nach einem Exkurs Demenz – die alternde Gesellschaft in ihrem quantitativen und auch qualitativen Altersstrukturwandel sowie die damit verbundenen Auswirkungen beschrieben. Das Kapitel widmet sich daraufhin dem bürgerschaftlichen Engagement, das anfangs begrifflich abgegrenzt wird. Anschließend werden Angaben zum Profil bürgerschaftlich Engagierter gemacht, der Strukturwandel des Engagements nachgezeichnet und der Begriff in einen gesellschaftlichen Kontext gesetzt. Das Kapitel schließt mit dem derzeitigen Potenzial an Freiwilligen.

---

<sup>6</sup> Unter Zivilgesellschaft werden verschiedene Ausprägungen eines Gemeinwesens verstanden. Zu diesen zählen die Garantie demokratischer Rahmenbedingungen wie das freie Wahlrecht, eine positiv normative Orientierung im Rahmen einer Kontrollfunktion gegenüber Staat und Verwaltungsorganen und ein ausgeprägtes Assoziationswesen (vgl. Priller/Zimmer 2002: 3f.). Zivilität und ziviles Verhalten gehen dabei als zentrale Merkmale der Zivilgesellschaft hervor, sodass Toleranz, Respekt, Gewaltfreiheit, Sensibilität für die Anliegen anderer und Öffentlichkeit als wichtige Orientierungshilfen ziviler Verhaltensweisen gelten (vgl. Alscher et al. 2009: 11f.).

## **2.1 Exkurs Demenz**

Nach internationaler Klassifikation der Krankheiten ist Demenz (lat. dementia „ohne Geist“) ein Syndrom, das als Folge einer in der Regel chronischen oder fortschreitenden Krankheit des Gehirns auftritt. Durch die Hirnschädigung werden höhere kortikale Funktionen, einschließlich Gedächtnis, Denken, Orientierung, Lernfähigkeit, Sprache und Urteilsvermögen gestört. Gewöhnlich gehen diese kognitiven Defizite mit Veränderungen des emotionalen Kontroll-, Sozial- oder Motivationsverhaltens einher. Demenz ist ein Oberbegriff für eine Reihe von Krankheitsbildern. So wird zwischen degenerativen (z. B. Alzheimer), vaskulären (z. B. Multiinfarktdemenz), nutritiv-toxisch oder metabolisch verursachten Demenzen (z. B. Alkoholdemenz) sowie zwischen entzündlich bedingten oder übertragbaren Erkrankungen, die zur Demenz führen (z. B. AIDS-Demenz), und Schädel-Hirn-Trauma bedingten Demenzen unterschieden. Nach neuen Diagnosekriterien ist mit 72 Prozent aller Demenzerkrankungen die Alzheimer-Demenz sowohl die häufigste als auch bekannteste Erscheinung, gefolgt von der vaskulären Demenz mit 16 Prozent (vgl. Ziegler/Doblhammer 2008: 4; Weyerer 2005: 7-9).

Es wird zwischen leichten, mittelschweren und schweren Demenzen differenziert. Im leichten Stadium liegen zwar kognitive Störungen vor, dennoch ist der Versorgungsbedarf noch gering. Der Betroffene ist im Alltag noch nicht von anderen Personen abhängig. Aber er kann gewöhnlich keine schwierigen Anforderungen – zumindest nicht uneingeschränkt – bewältigen. Bei mittelschweren Demenzen sind die Betroffenen auf fremde Hilfe angewiesen. Sie benötigen Beaufsichtigung und Anleitung, auch wenn einige Fähigkeiten noch erhalten sein sollten. Von schweren Demenzen spricht man, wenn die Patienten eine permanente grundpflegerische Versorgung brauchen. In diesem Krankheitsstadium kann der Betroffene nicht einmal die einfachsten alltäglichen Anforderungen meistern. Sowohl die mittelschwere als auch schwere Demenz sind daher mit einem hohen Versorgungsbedarf verbunden. Hier handelt es sich in der Regel um irreversible Beeinträchtigungen, die bis zum Tod andauern. Damit ist diese Gruppe der an Demenz Erkrankten auch die Hauptzielgruppe für die Pflegenden. Die leichte Demenz hingegen ist nicht zwangsläufig der Vorläufer voranschreitender Demenzprozesse (vgl. Weyerer 2005: 9). Vom Beginn der Symptome bis zum Tod beträgt die durchschnittliche Krankheitsdauer 4,7 bis 8,1 Jahre, wobei im Allgemeinen die Lebenserwartung bei Erkrankung der Frauen höher ist als die der Männer (vgl. Weyerer 2005: 15).

Begleitet werden die meisten Demenzformen – neben der fortschreitenden kognitiven Verschlechterung – von tiefgreifenden Veränderungen des Gefühlslebens sowie des Verhaltens. Symptome wie Depressionen, Schlafstörungen, Angst, Agitiertheit, Aggressivität oder anklammerndes Verhalten führen zu einer Abwärtsentwicklung der Lebensqualität der Erkrankten und zu erheblichen Belastungen für die Betreuenden (vgl. Schäufele et al. 2005: 107).

Während des Anfangsstadiums der Demenzerkrankung wird der Schweregrad der Erkrankung häufig fehleingeschätzt.<sup>7</sup> Die Erkrankten nehmen zwar die Symptome wie Vergesslichkeit, Konzentrationsschwäche oder Fehlbeurteilung von Situationen wahr. Sie versuchen aber ihre Defizite zu verbergen und schränken ihren Aktionsradius auf die vertraute Umgebung ein. Mit zunehmender Krankheit werden Störungen allerdings immer weniger empfunden oder aber verleugnet. Im mittleren Stadium wird die Ohnmacht, den Alltag ohne fremde Hilfe nicht mehr bewältigen zu können, immer mehr realisiert. Im schweren Stadium reduzieren sich vor allem die kommunikativen Fähigkeiten, wobei durchaus emotionale Kontaktfähigkeit erhalten bleibt. Daher ist es wichtig, dass den Demenzerkrankten ein Leben in vertrauter Umgebung innerhalb geregelter Tagesabläufe und mit konstanten Bezugspersonen ermöglicht wird (vgl. Weyerer 2005: 16).

Die Behandlung von Demenzen beschränkt sich zurzeit noch auf eine mögliche Prophylaxe sowie auf eine Stabilisierung bzw. Verbesserung der Symptome. Es gibt gegenwärtig kein Heilmittel gegen eine Demenz. Demenzen sind zwar krankheitsbedingt, münden aber primär in ein existenzielles Lebensschicksal. Die Erkrankung weist mehr Merkmale einer Behinderung als einer Krankheit auf. Das Leben der Betroffenen ist neben einer geschwächten Denk- und Erinnerungsfähigkeit sowie Lernschwierigkeiten geprägt von einer Überforderung und einer erhöhten Sensibilität auf ihre Umwelt und die umgebenden Personen. Ein optimaler Umgang ist dann erreicht, wenn Demenzerkrankte in einer Umwelt leben, in der jede krankheitsbedingte Verschlechterung ihres Zustandes durch positive Personenarbeit abgemildert wird (vgl. Ziegler/Doblhammer 2008: 4; Held/Ermini-Fünfschilling 2003: 4, 22).

---

<sup>7</sup> Bei etwa 40-60 Prozent der Betroffenen wird die Erkrankung sogar übersehen (vgl. Weyerer 2005: 19).



Die so genannte „Käferberg-Besucherstudie“ (Oppikofer et al. 2002) aus der Schweiz verdeutlicht die positiven Auswirkungen sozialer, bürgerschaftlich geprägter Interaktion auf Demente. In einem Seniorenwohnheim in Zürich ist untersucht worden, ob bzw. inwiefern soziale Unterstützung in Form regelmäßiger Besuche von Freiwilligen das Wohlbefinden betagter dementer Menschen verbessere. Zuvor sind freiwillige Helfer im Umgang mit dementen Menschen geschult und daraufhin regelmäßig betreut worden. Die Ergebnisse zeigen, dass neben einer optimalen medizinisch-pflegerischen Versorgung der Erkrankten die soziale Unterstützung für die Betroffenen sehr wichtig ist. Bei Gruppen von Hochaltrigen mit leichter bis schwerer Demenz, die in einem bestimmten Zeitraum regelmäßig Besuch bekamen, im Unterschied zu solchen, die nicht besucht wurden, konnte ein signifikant positiver Einfluss auf das Wohlbefinden der besuchten Bewohner festgestellt werden.

Außerdem wurde, so Oppikofer et al. (2002), das durch körperliche Krankheiten entstandene Leiden gemildert und auch der geistige Verfall schien sich zu verzögern. Die Dementen registrierten die Besuche, bzw. sie konnten sich in irgendeiner Form daran erinnern. Die Untersuchung zeigt vor allem, dass Demente in ihren emotionellen Wahrnehmungen sehr empfindsam sind und diese auch noch in den fortgeschrittenen Stadien der Demenz differenziert zum Ausdruck kommen. Auch die Freiwilligen profitierten von den Besuchen, was sich nicht zuletzt in einem gesteigerten Wohlbefinden nach den Besuchen niedergeschlagen hatte. Und auch neuere Studien aus der Schweiz und aus Österreich bestätigen einen positiven Zusammenhang zwischen der Erhöhung sozialer Unterstützung durch freiwillige Helfer und dem Wohlbefinden und damit der Lebensqualität kognitiv beeinträchtigter Menschen (vgl. Oppikofer et al. 2009).

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (Healy/Côte 2004: 65) verweist darauf, dass, wenn Menschen in ein weit gespanntes Netz sozialer Kontakte eingebunden seien, die Wahrscheinlichkeit von Demenz sinke. Neben zufriedenstellenden Kontakten mit anderen Menschen und insbesondere mit der Familie und unmittelbaren Freunden würden sogar relativ seltene Kontakte vor Demenz schützen. Weitere Untersuchungen, in denen durch gezielte Interventionen positive Auswirkungen auf das psychische Wohlbefinden älterer Menschen nachgewiesen werden konnten, liegen unter anderem von Brugha (1995), Cheung/Ngan (2000) und Röhrle/Sommer (1998) vor.

## **2.2 *Alternde Gesellschaft in Deutschland***

Die Bevölkerungswissenschaft betrachtet einen Zustand ohne kontinuierliches Wachstum oder permanente Schrumpfung bei einer konstanten Altersstruktur der Bevölkerung als erstrebenswert (vgl. Birg 2003: 6). Diese Situation wird von ihr als Gleichgewichtszustand definiert. Deutschland befindet sich jedoch in einem Ungleichgewicht bzw. in einer „demographischen Zeitenwende“ (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2007: 6; Birg 2003: 6). Sowohl die Bevölkerung ist im Schrumpfen begriffen, wie auch die Altersstruktur unterliegt einem grundlegenden Wandel. Letztere demografische Entwicklung wird mit dem Begriff „alternde Gesellschaft“ umschrieben. Er verdeutlichte den Trend von vielen jüngeren zu mehr älteren Menschen und zähle zu den bedeutendsten gesellschaftlichen Umbrüchen in den bevorstehenden Jahrzehnten, so Lehr (2003: 3).

Die alternde Gesellschaft greift nicht nur quantitative Veränderungen im Verhältnis der Altersgruppen zueinander, sondern auch qualitative Veränderungen des Alterns durch den Wandel der Werte und Einstellungen und durch den Zugewinn von Ressourcen auf. Die individuelle Entwicklung und Sinnfindung und ebenso die gesellschaftliche Integration und Partizipation rücken in der alternden Gesellschaft in den Mittelpunkt des Interesses (vgl. Kohli/Künemund 2003: 18; Rohleder/Bröscher 2003: 28-32). Die quantitativen und qualitativen Veränderungen werden im Folgenden näher beleuchtet, um im Anschluss die zentralen Herausforderungen unserer alternden Gesellschaft abzuleiten. Darauf folgend wird das Augenmerk auf die nachberufliche Lebensphase gelenkt, um auch Chancen und Potenziale, die der Wandel birgt, aufzuzeigen.

### **2.2.1 *Quantitativer Altersstrukturwandel***

Der zukünftige quantitative Altersstrukturwandel wird anhand demografischer Prognosen nachgezeichnet. Bevölkerungsvorausschätzungen wurden bereits 1951 vom Statistischen Bundesamt vorgelegt, blicken also auf eine lange Tradition zurück. Auch leistet eine steigende Zahl öffentlicher und (privat-) wissenschaftlicher Institutionen derartige

Berechnungen.<sup>8</sup> Sie sind – im Gegensatz zu Wirtschaftsprognosen – zumeist von, überspitzt gesagt, „frappierender Treffsicherheit“ (Schirmacher 2004: 39). Trotzdem handle es sich nach Weitbrecht (2002: 8) bei den dargelegten Projektionen keineswegs um Gewissheiten, sondern nur um Plausibilitätsaussagen über zukünftige Entwicklungen. Deren Genauigkeit lasse sich erst ex-post beantworten.<sup>9</sup> Dennoch ist gerade die Prognose der zukünftigen Zahl der Älteren relativ genau. Denn die 60-Jährigen im Jahr 2060 sind schon seit 2000 unter uns.<sup>10</sup>

Im Folgenden wird auf die Bevölkerungsprojektion des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2009a) mit dem Ziel zurückgegriffen, langfristige Veränderungen in der Bevölkerungsgröße und im Altersaufbau in der Zukunft sichtbar zu machen. Als wesentliche Komponenten der Bevölkerungsentwicklung werden Annahmen<sup>11</sup> über zukünftige Geburten, über die zukünftige Zunahme der Lebenserwartung und über zukünftige Zu- und Abwanderungen gemacht.

---

<sup>8</sup> Einen Überblick über existierende Bevölkerungsschätzungen und einen kritischen Vergleich der Annahmen und Ergebnisse liefert Weitbrecht (2002).

<sup>9</sup> Die tatsächliche durchschnittliche Lebenserwartung könnte durch Kriegereignisse oder neuartige Seuchen drastisch verkürzt bzw. durch beträchtliche medizinische Fortschritte, z. B. bei der Krebsbekämpfung, verlängert werden.

<sup>10</sup> Es muss jedoch beachtet werden, dass im früheren Bundesgebiet 1987 und in der ehemaligen DDR 1981 die letzten Volkszählungen durchgeführt wurden und dementsprechend ungenaue Ausgangsdaten vorliegen. Die jährlich fortgeschriebenen Bevölkerungszahlen (auf der Grundlage von Meldungen zu Geburten, Sterbefällen sowie Aus- und Einwanderungen) können erst nach der Auswertung des für 2011 geplanten Zensus neu justiert werden. Es wird geschätzt, dass die fortgeschriebene Bevölkerungszahl um über eine Million überhöht ist. Dies würde die Aussagekraft der Ergebnisse, und zwar die Veränderungen des Altersaufbaus und der Bevölkerungsgröße, nur unwesentlich beeinflussen (vgl. Statistisches Bundesamt 2009a: 9; Statistisches Bundesamt 2006: 1).

<sup>11</sup> Die 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Bundesamtes für Statistik (Statistisches Bundesamt 2009a: 23-35) geht von folgenden Annahmen aus: Die Bevölkerungsentwicklung wurde in zwölf Varianten dargestellt, die durch die Variation von zwei Annahmen zur Entwicklung der Lebenserwartung, zwei Annahmen zum Wanderungssaldo und drei Annahmen zur Geburtenhäufigkeit entstanden sind. Die Szenarien beziehen sich bis auf das Jahr 2060. Die Ergebnisse werden schwerpunktmäßig anhand von zwei Varianten dargestellt. Diese markieren die Grenzen eines Korridors, in dem sich die Bevölkerungsgröße und der Altersaufbau entwickeln werden, wenn sich die demografischen Trends fortsetzen (vgl. Statistisches Bundesamt 2009a: 11).

***Ausgangslage der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung***

*Fertilität*

Im internationalen Vergleich ist Deutschland das einzige Land, in dem das niedrige Geburtenniveau von circa 1,4 Kindern je Frau seit 30 Jahren anzutreffen ist.<sup>12</sup> Ein Erhalt der Bevölkerungszahl (Bestandserhaltungsniveau) würde aber eine Geburtenziffer von 2,1 Kindern pro Frau benötigen (vgl. Statistisches Bundesamt 2006: 7, 31).

Aus der historischen Perspektive haben die beiden Weltkriege, die Weltwirtschaftskrise von 1932 sowie die Wiedervereinigung zu dieser niedrigen Geburtenrate unterhalb des „Ersatzniveaus“ geführt. Aber auch die wohlfahrtsstaatlichen Arrangements wie die Einführung der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung münden in eine Abkehr der Sichtweise, die das Kind vorwiegend als Arbeitskraft oder als persönliche Alterssicherung betrachtet. Denn je mehr die wohlfahrtsstaatlichen Sicherungssysteme drohende Lebensrisiken mindern können, argumentiert Birg (2003: 7), desto weniger stehe der instrumentelle Charakter eines Kindes im Vordergrund.

Als Ursachen für das niedrige Geburtenniveau sind darüber hinaus die Entkopplung der Fertilität von der Sexualität und die steigende Bildungs- und Erwerbsbeteiligung der Frauen zu nennen (vgl. Frejka 2008: 2). Nach Lehr (2003: 3) werden Kinder heutzutage häufiger aus der ökonomischen Perspektive betrachtet, in welcher sie eher Kosten statt Nutzen verursachen würden. Damit ist ein Rückgang der kulturellen Selbstverständlichkeit und normativen Verbindlichkeit zu verzeichnen. Nicht zuletzt wegen einer gestiegenen Lebenserwartung werde nach Ansicht von Schirmmacher (2004: 87) bei vielen Frauen der Kinderwunsch hintangestellt, zum Teil bis zu dem Zeitpunkt, an dem sie aus biologischen Gründen keine Kinder mehr bekommen können. Denn trotz der gestiegenen Lebenserwartung habe sich die fruchtbare Phase nicht nach hinten, sondern eher nach vorne verschoben.

---

<sup>12</sup> In den europäischen Staaten bewegt sich das Geburtenniveau im Jahr 2004 in einer Bandbreite zwischen 1,2 und 2,0 Kindern je Frau (vgl. Frejka 2008: 2; Statistisches Bundesamt 2006: 7).

### *Lebenserwartung*

Die Lebenserwartung Neugeborener hat sich seit Ende des 19. Jahrhunderts, die der älteren Menschen seit Mitte des letzten Jahrhunderts stetig erhöht. Sie nimmt auch weiterhin zu. Neugeborene Jungen hatten im Deutschen Reich 1871/1881 eine durchschnittliche Lebenserwartung von 35,6 Jahren, Mädchen eine von 38,4 Jahren. Mittlerweile, nach dem Stand 2006/2008, liegt die durchschnittliche Lebenserwartung in Deutschland für Jungen bei 77,2 Jahren und für Mädchen bei 82,4 Jahren. Und während die 60-Jährigen 1871/1881 mit einer durchschnittlichen fernerer Lebenserwartung von insgesamt 72,1 Jahren für Männer und 72,7 Jahren für Frauen rechnen konnten, liegt diese im Jahr 2006/2008 bei den 65-jährigen Männern bei 82,1 Jahren und für Frauen bei 85,4 Jahren (vgl. Statistisches Bundesamt 2009a: 29-31; Statistisches Bundesamt 2006: 12-15).

Für die gestiegene Lebenserwartung werden vor allem günstige finanzielle Bedingungen, eine verbesserte medizinische Versorgung, eine gesündere Ernährung, Fortschritte in der Hygiene, der Wohnsituation sowie verbesserte Arbeitsbedingungen verantwortlich gemacht (vgl. Statistisches Bundesamt 2009a: 29; Scholz et al. 2006).

### *Migration*

Deutschland hatte in den vergangenen 55 Jahren vorwiegend Wanderungsgewinne von jahresdurchschnittlich zwischen 129.000 und 354.000 Personen. Für Wanderungen sind unter anderem politische Regelungen, Kriege, Repression und Wohlfahrtsgefälle ursächlich (vgl. Statistisches Bundesamt 2009a: 32; Statistisches Bundesamt 2006: 19).

In der Regel tritt durch die Zuwanderung ausländischer Personen ein „Verjüngungseffekt“ ein, da die Zuziehenden im Durchschnitt jünger sind als die Fortziehenden. Die Zuwanderung wird nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2009a: 33-35) mit dem Eintritt der Freizügigkeit (FreizügG/EU) auf dem deutschen Arbeitsmarkt für Arbeitnehmer aus den seit 2004 der Europäischen Union beigetretenen Staaten einen leichten Schub erhalten. Auch ein schrumpfendes Erwerbspersonenpoten-

zial<sup>13</sup> in Deutschland wird die Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften mit hoher Wahrscheinlichkeit steigern.

### ***Ergebnisse der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung***

Die Prognosen des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2009a: 11-21) zur Bevölkerungsentwicklung bis zum Jahr 2060 kommen – unter Berücksichtigung der Annahmen zu den genannten demografischen Faktoren – zu folgenden Ergebnissen:

#### *Bevölkerungsrückgang*

Die Bevölkerungszahl nimmt seit 2003 ab und wird langfristig zurückgehen. Ende 2008 lebten noch ca. 82 Millionen Menschen in Deutschland. Im Jahr 2060 werden es zwischen 65 und 70 Millionen sein. Dabei fällt jede neue Generation um ein Drittel kleiner aus als die ihrer Eltern. Während die Bevölkerungszahl in Deutschland sinken wird, schrumpft die deutsche Bevölkerung selbst sogar noch mehr. Das heißt, der positive, aber sinkende Wanderungssaldo verhindert einen noch stärkeren Bevölkerungsrückgang (vgl. Statistisches Bundesamt 2009a: 12f.).

Steigende Geburtendefizite, seit Jahren abnehmende Wanderungssalden sowie ein künftig zu erwartender Überschuss an Sterbefällen sind die Ursache, dass die abnehmende Bevölkerung weder durch einen denkbaren Wanderungssaldo noch durch eine Geburtenhäufigkeit von 1,6 Kindern je Frau kompensiert werden kann. Die Zahl der Sterbefälle wird von 162.000 Personen im Jahr 2008 auf voraussichtlich 527.000 bis 553.000 im Jahr 2060 steigen. Die Differenz zwischen den Zahlen der Geborenen und der Gestorbenen bildet die so genannte natürliche Bevölkerungsbilanz. Diese ist seit Anfang der 1970er Jahre negativ und wird daher als „Geburtendefizit“ bezeichnet (vgl. Statistisches Bundesamt 2009a: 12-14).

---

<sup>13</sup> Unter Erwerbspersonenpotenzial werden Erwerbspersonen einschließlich der stillen Reserve verstanden (vgl. Enquête-Kommission 2002a: 58). Zur „stillen Reserve“ gehören zum einen Nichterwerbstätige, die sich nicht oder/und nicht mehr bei der Arbeitsverwaltung als arbeitslos melden. Sie suchen aber eine Arbeit oder wären bereit, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, bemühen sich aber nicht aktiv um eine Stelle. Auch sind der stillen Reserve Personen zuzurechnen, die sich in einer arbeitsagenturgeförderten Maßnahme, wie beispielsweise in einer Fort- und Weiterbildung, befinden. Und ebenso zählen Personen, die sich in einer arbeitsmarktgeförderten Übergangsbeschäftigung befinden, die nicht qualifikationsadäquat ist, als weitere Gruppe zur stillen Reserve (vgl. Seifert 2003: 14).

*Veränderungen im Altersaufbau der Bevölkerung*

Die Bevölkerungsstruktur in Form einer „idealen“ Bevölkerungspyramide, in der die stärksten Jahrgänge Kinder darstellen, und sich die Zahl der älteren Jahrgänge mit zunehmendem Alter als Folge der Sterblichkeit verringert, gleicht heute eher einer „zerzausten Wettertanne“. Immer weniger Jüngeren stehen immer mehr Ältere gegenüber. So besteht die heutige Bevölkerung zu 19 Prozent aus Kindern und Jugendlichen unter 20 Jahren, zu 61 Prozent aus Personen in der Altersgruppe 20 bis unter 65 Jahren und zu 20 Prozent aus 65-Jährigen und Älteren. Bis zum Jahr 2060 werden sich die stark besetzten Jahrgänge weiter nach oben verschieben, schließlich ausdünnen und von zahlenmäßig kleineren Jahrgängen ersetzt (vgl. Statistisches Bundesamt 2009a: 14).

Dies bedeutet signifikante Verschiebungen in der Relation der einzelnen Altersgruppen. Je nach Prognosevariante schrumpft die Altersgruppe der 0- bis unter 20-Jährigen von fast 16 Millionen Personen im Jahr 2008 auf etwa zehn Millionen im Jahr 2060. Die Zahl der Personen im Erwerbsalter – üblicherweise die Altersjahrgänge der 20- bis unter 65-Jährigen – wird sich im gleichen Zeitraum von knapp 50 Millionen auf etwa 33 bis 36 Millionen verringern. Dagegen wird die Zahl der 65-Jährigen und Älteren bis 2060 steigen. Während im Jahr 2008 fast 17 Millionen Menschen dieser Altersgruppe angehörten, werden es im Jahr 2060 ungefähr 22 bis 23 Millionen Menschen sein (vgl. Statistisches Bundesamt 2009a: 14-17).

Die Alterung spiegelt sich besonders in den Zahlen der Hochbetagten wider. Im Jahr 2008 lebten etwa vier Millionen 80-Jährige und Ältere in Deutschland. Dies entsprach einem Anteil von fünf Prozent der Bevölkerung. Die Zahl wird bis zum Jahr 2050 kontinuierlich steigen und mit über zehn Millionen im Jahr 2050 ihren bis dahin höchsten Wert erreichen. Dies entspricht einem Anstieg von über 150 Prozent. Zwischen 2050 und 2060 wird die Zahl der Hochbetagten auf neun Millionen sinken. Dementsprechend ist davon auszugehen, dass in 50 Jahren bis zu 14 Prozent der Bevölkerung 80 Jahre oder älter sein wird. Mit anderen Worten, während heute jeder Zwanzigste hochbetagt ist, wird es im Jahr 2060 jeder Siebente sein (vgl. Statistisches Bundesamt 2009a: 16; eigene Berechnungen).

Der veränderte Altersaufbau findet im Jugend- und Altenquotienten<sup>14</sup> seinen Ausdruck. Der Jugendquotient ergibt sich aus dem Verhältnis der jüngeren Bevölkerung im Alter von 0 bis 19 Jahren, für deren Aufwachsen und Ausbildung noch gesorgt werden muss, zu der erwerbsfähigen Bevölkerung. In der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2009a: 19-21) wird von einem durchschnittlichen Rentenzugangsalter von 65 Jahren als Altersgrenze zur Verrentung ausgegangen; als Erwerbsalter wird der Zeitraum zwischen 20 und 64 Jahren angesetzt. Der Jugendquotient wird im Vorausberechnungszeitraum relativ stabil auf dem heutigen Stand bleiben, das heißt, er pendelt sich in den nächsten 50 Jahren bei 30 je 100 Personen im Erwerbsalter ein. Denn die Rückgänge der Bevölkerung unter 20 Jahren werden durch den Bevölkerungsrückgang im Erwerbsalter kompensiert. Lediglich bei einer höheren durchschnittlichen Kinderzahl von 1,6 Kindern je Frau würde er auf 36 steigen.

Der Altenquotient spiegelt das Verhältnis der Bevölkerung im Rentenalter als potenzielle Leistungsempfänger von Leistungen der Alterssicherungssysteme zur Bevölkerung im Erwerbsalter wider. Er wird im Gegensatz zum Jugendquotienten stark steigen. Während im Jahr 2008 34 Personen, die 65 Jahre oder älter waren, 100 Personen im erwerbsfähigen Alter gegenüberstanden, werden es im Jahr 2060 zwischen 63 und 67 Personen sein, also fast doppelt so viele wie heute. Der Anstieg des Altenquotienten wird aber nicht gleichmäßig bis 2060, sondern besonders schnell bis Mitte der 2030er Jahre verlaufen. Nach einer Stagnation für einige Jahre wird er ab Anfang der 2040er Jahre sehr langsam wieder ansteigen (vgl. Statistisches Bundesamt 2009a: 19-21).

Nach Angaben des Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2009a: 19-21) würde eine Heraufsetzung des Rentenalters auf 67 Jahre lediglich dazu führen, dass der Altenquotient im Jahr 2060 zwischen 56 und 59 liegen wird. Und auch ein Anstieg der Geburtenhäufigkeit auf 1,6 Kinder je Frau sowie eine jährliche Nettozuwanderung von 200.000 Personen würde bei einer Altersgrenze von 65 Jahren immer noch einen Anstieg des Altenquotienten auf 60 bis zum Jahr 2060 bedeuten. Anders ausgedrückt, selbst unter

---

<sup>14</sup> Der Jugendquotient bildet das Verhältnis der Personen im Alter von 0 bis 19 Jahren, der Altenquotient der Personen von 65 Jahren und älter zu 100 Personen im erwerbsfähigen Alter (von 20 bis unter 65 Jahren) ab (vgl. Statistisches Bundesamt 2009a: 47).



günstigen Bedingungen steht ein enormer Anstieg des Altenquotienten bevor, sodass vermehrte Belastungen für die erwerbstätige Bevölkerung, die im weitesten Sinne für die nicht im Erwerbsleben stehenden Personen zu sorgen hat, absehbar sind.

### **2.2.2 Qualitativer Altersstrukturwandel**

Motel-Klingebiel et al. (2004: 11) sind der Meinung, dass der zuvor angeführte quantitative Wandel nur als Rahmen zu begreifen sei, in dem Veränderungen stattfinden würden, die gemeinhin als „Strukturwandel des Alters“ bezeichnet werden. Neben dem quantitativen Wandel in der demografischen Struktur der Bevölkerung werden auch qualitative Veränderungen in der Lebensphase Alter eintreten. Oft wird geschlossen, dass ältere Menschen eine verminderte Lebensqualität haben, da ihr Lebensabschnitt mit geistigem und körperlichem Abbau, Krankheit und dem Verlust der autonomen Lebensführung gleichgesetzt wird. Dieses negativ geprägte Altersbild ist empirisch widerlegt (vgl. Vortmann 2001: 18-25; Meier 1995: 20).

Inzwischen werde, so Meier (1995: 19-26), von den „jungen bzw. neuen Alten“ gesprochen, denen im Ruhestand eine neue, von Freiheit geprägte Lebensqualität zuteilwerde. Diese Altersgruppe sei in der Regel in gemeinnützigen Organisationen engagiert und kämpfe auf politischer Ebene für ihre Rechte und ihr Ansehen. Ebenso würden die „jungen Alten“ einen gesellschaftlichen Beitrag leisten, indem sie ihr Wissen und ihre Erfahrungen weitergeben. Darüber hinaus wären sie sportlich aktiv und würden gerne reisen. Gerade ein objektiv guter Gesundheitszustand, subjektives Gesundheitsempfinden, komplexe und abwechslungsreiche Tagesabläufe mit häufigen und anspruchsvollen sozialen Kontakten, ein hohes Maß an persönlicher Selbständigkeit sowie eine gute ökonomische Situation seien für die Erhaltung der Lebensqualität ursächlich. Diese Faktoren tragen dazu bei, weniger hilfsbedürftig zu sein als solche, bei denen die Voraussetzungen nicht bzw. nicht in dem Ausmaß gegeben seien (vgl. auch Kruse/Schmitt 2005; Noll/Weick 2004; Motel-Klingebiel et al. 2003). Dabei korreliert ein höheres Lebensarbeitseinkommen, das mit Merkmalen wie Einkommen, Gesundheit, Bildung und Lebensführung zu tun hat, mit einer Erhöhung der ferneren Lebenserwartung (vgl. Himmelreicher et al. 2008: 279).

Objektiv werden die „jungen Alten“ zwar immer älter, subjektiv bleiben ihre Lebens- und Konsumgewohnheiten der Lebensmitte aber bestehen (vgl. Opaschowski 2004: 82). Gronemeyer (2004: 52-62) beschreibt diesen neuen Typus überspitzt als „senex oeco-

nomicus“, einen Geld-Greis, der süchtig nach Reisen, Luxus und Aktivität sei, als wolle er den ehemaligen Berufsstress gegen einen neuen eintauschen. Dabei folge er nicht nur dem Diktat des Geldes, sondern auch dem Diktat der Beschleunigung, denn eine Lebensführung geprägt von Freizeitgestaltung und Konsumgenuss müsse – solange es noch geht – im Eiltempo vollzogen werden.

Auch wenn dieses Bild sehr dramatisch und unruhig wirkt, so spiegelt es dennoch die durchschnittlich gute gesundheitliche Verfassung und finanzielle Ausstattung der jetzigen Alten wider. Denn ermöglicht wird dieser Zustand neben der besseren gesundheitlichen Verfassung insbesondere durch die zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen. In der Zeit von 1969 bis 1998 stieg das reale Haushaltseinkommen der im Jahr 2004 65- bis 69-Jährigen um 89 Prozent, während das der 25- bis 34-Jährigen lediglich um 21 Prozent angewachsen ist. Zu diesem Zeitpunkt verfügten die 65-Jährigen in Deutschland über ein Viertel der Vermögen (vgl. Gronemeyer 2004: 65).

Selbst niedrige Renten geben nach Auffassung von Bieber (2004: 12-15) keinen Aufschluss über die Höhe des Nettoeinkommens von Senioren. Vielmehr würden sie sich eines umfangreichen Portfolios sozialer Absicherungen bedienen und seien überwiegend wirtschaftlich gut gestellt. Die 65-Jährigen beziehen im Vergleich zur gesamten Bevölkerung ein nur leicht unterdurchschnittliches Einkommen, wobei die Ausgaben in der Regel niedriger sind als in der Erwerbsarbeit. Auch wenn immer mehr Menschen in das Rentenalter eintreten, so zeichnet sich bereits über einen längeren Zeitraum der Trend ab, dass die Mehrheit derjenigen, die das Rentenalter erreichen, auch wirklich in den Ruhestand treten, ohne hinzuzuverdienen (vgl. Kohli/Künemund 2002: 49).

Öffentlich wird zurzeit das Problem der Altersarmut der älter werdenden Generation diskutiert. Der dritte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung 2008 (BMAS 2008: 17-19) belegt einen zunehmenden Anstieg der Einkommensungleichheit, der gerade bei den Erwerbstätigen zu einem deutlichen Zuwachs der Armutsrisikoquote um drei Prozentpunkte für den Zeitraum 2002 bis 2005 geführt habe. Insbesondere Mieterhaushalte und Verweigerer der Altersvorsorge sind einem relativen Verarmungsrisiko ausgesetzt (vgl. Braun/Metzger 2007: 58). Dennoch ist die relative Einkommensarmut von Senioren in diesem Zeitraum konstant geblieben (vgl. BMAS 2008: 20-26).

Jüngste Erhebungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) (Frick/Grabka 2010: 5) weisen sogar auf die überdurchschnittlichen Vermögensansprü-

che der Rentner und Pensionäre hin, die sich durch vergleichsweise geringe Erwerbsunterbrechungen erklären lassen. So beträgt bei Rentnern der Gegenwartswert der Anwartschaften im Jahr 2007 125.093 Euro, während dieser bei Pensionären aufgrund des deutlich besseren Absicherungsniveaus sogar bei über 306.856 Euro liegt. Der Mittelwert in Deutschland ergibt gerade einmal 67.302 Euro. Das erweiterte Nettovermögen, welches die Summe aus dem individuellen Netto-Geld- und Sachvermögen und dem Gegenwartswert der Renten- und Pensionsanwartschaften ist, beläuft sich bei den Rentnern auf 233.222 Euro, das der Pensionäre erreicht dagegen sogar 502.713 Euro. Der Bundesdurchschnitt liegt bei lediglich 155.336 Euro.

Das DIW (Frick/Grabka 2010: 11f.) sowie Himmelreicher/Frommert (2006: 128) geben aber an, dass Rentner zukünftig mit einem deutlich niedrigeren Nettorentenniveau und damit mit einer Zunahme des Altersarmutsrisikos zu rechnen hätten. Angesichts der Rentenreformen, gepaart mit veränderten Familienbiografien, kürzeren Erwerbsbiografien, den problematischen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und der wirtschaftlichen sowie demografischen Entwicklung, werde es in Zukunft schwierig sein, bei steigender Lebenserwartung ein auskömmliches Einkommen im Alter nachweisen zu können.

Nach Motel-Klingebiel et al. (2004: 11f.) haben die demografischen Veränderungen sowie der Trend zum frühen Ruhestand dazu geführt, dass das Alter zu einer eigenständigen Lebensphase geworden sei, die zudem vom Einzelnen als erwartbar und selbstverständlich hingenommen werde. Aber weil die zukünftigen Alten andere Voraussetzungen als die vorhergehenden Altengenerationen für die Gestaltung dieser Lebensphase mitbringen, könne das Verhalten der heutigen Alten nicht auf jenes der künftigen projiziert werden. Während die heutigen Alten zum Großteil im Krieg oder in der Nachkriegszeit aufgewachsen seien, hätten die zukünftigen Altengenerationen ihre Kindheit in den florierenden Jahren des Nach-Wirtschaftswunders verbracht. In dieser Zeit konnten sie sich frühzeitig mit dem generellen Umgang mit Neuem wie dem lebenslangen Lernen und neuen Technologien selbst anfreunden. In den alten Bundesländern seien sie zudem beizeiten mit demokratischen Strukturen und entsprechenden Beteiligungsmöglichkeiten vertraut gemacht worden. Daher werde mit einer zunehmend besseren Bildung der zukünftigen Alten gerechnet.

### **2.2.3 Herausforderungen einer alternden Gesellschaft**

Der demografische Wandel wird voraussichtlich derart tiefgreifend sein, dass alle Lebensbereiche von ihm betroffen sein werden. Die zukünftige Altersstruktur impliziert weniger Kinder. Auch werden weniger Menschen im Arbeitsprozess stehen. Im Allgemeinen wird daraus ein voraussichtlicher Mangel an qualifizierten jüngeren Arbeitskräften geschlussfolgert. Bereits heute werden auf der gesellschaftlichen Ebene die erhöhte Lebenserwartung und damit die steigende Zahl der Anspruchsberechtigten als Ursache für die finanziellen Schwierigkeiten in der Renten-, Kranken- und Pflegekasse gesehen. Die ökonomische Belastung der Jüngeren durch die Älteren spiegelt sich in Wörtern wie „Altersexplosion“, „Alterslast“, „Rentenlast“, „Pflegebelastung“, „Langlebigkeitsrisiko“ oder gar „Rentnerschwemme“<sup>15</sup> wider. Und ebenfalls Worte wie „Kampf der Generationen“, „Krieg der Alten“, „die Seniorenlawine verschüttet die Zukunft der Jugend“, „wie die Alten die Jungen ausplündern“ oder „der Weg in die Knechtschaft“ polarisieren die intergenerationellen Beziehungen (vgl. Skuban 2004: 23; Lehr 2003: 3; Enquête-Kommission 2002a: 50-52).

Es handelt sich zweifelsohne um einseitige Schuldzuweisungen. Der Wandel ist nämlich nicht nur durch die längere Lebenserwartung, sondern auch durch die abnehmende Geburtenrate der mittleren und jüngeren Generation bedingt (vgl. Lehr 2003: 3). Diese Wortwahl führe aber nach Auffassung von Erlinghagen (2007a: 1) vor Augen, wie sehr die Herausforderungen für die Gesellschaft und für die sozialen Sicherungssysteme in der öffentlichen Wahrnehmung dramatisiert und zum Generationenkonflikt hochstilisiert würden. Wenn auch die sich der Gesellschaft stellenden Aufgaben ernst zu nehmen seien, dürften dennoch nicht gänzlich die produktiven Potenziale des Alters unterschlagen werden. Vor allen Dingen erkenne eine solch überspitzte Diskussion die realistische Ausgangssituation und sei damit wenig hilfreich, konstruktive Bewältigungsstrategien zu generieren (vgl. auch Struck 2005: 1-7).

---

<sup>15</sup> Das Wort „Rentnerschwemme“ wurde 1996 zum Unwort des Jahres gekürt. Das Gremium von Sprachwissenschaften begründete die Auswahl damit, dass das Wortbild einen falschen und inhumanen Eindruck erwecken würde. Es vermittele den Anschein, dass es sich um eine nicht vorhersehbare Naturkatastrophe handle, gegen die man sich schützen müsse. Dies erzeuge ein unterschwelliges Bedrohungsgefühl und beleidige die Angehörigen dieser Generation (vgl. Skuban 2004: 23).

Folgt man den Aussagen von Birg (2003: 14), sind vor dem Hintergrund einer langfristigen Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu ergreifen, um demografische Engpässe auf dem Arbeitsmarkt abzumildern. Der Abbau von Arbeitslosigkeit, die Mobilisierung der stillen Reserve, die Verkürzung der Ausbildungszeiten, die Höherqualifizierung von Arbeitskräften sowie die Verringerung regionaler Arbeitsmarktungleichgewichte seien neben den Bemühungen, Emigrationsbewegungen von qualifizierten Arbeitskräften zu verringern, einige Optionen, dem künftigen Arbeitskräftenachfrageüberhang zu begegnen.<sup>16</sup>

Insbesondere wird das mangelnde Angebot an Arbeitskräften aller Voraussicht nach einen gesellschaftlichen Perspektivwechsel bedingen, der eine stärkere Nachfrage nach älteren Arbeitnehmern nach sich ziehen wird. Gerade wenn Deutschland den gesellschaftlichen Wohlstand aufrechterhalten will, wird die deutsche Wirtschaft zukünftig nicht auf die älteren Arbeitnehmer verzichten können. Ansonsten könnte dem Land angesichts des zunehmenden Altenquotienten und des Mangels an jüngeren qualifizierten Fachkräften die „demografische Falle“ bevorstehen (vgl. BMFSFJ 2005: 35-39; Clemens 2004: 91-95).

Angesichts einer bundesweiten, repräsentativen Stichprobe von Betrieben/Dienststellen über betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern erscheint es nicht abwegig, das Potenzial älterer Menschen verstärkt zu nutzen. Denn sie schneiden in der Summe gewünschter Qualifikationen nicht schlechter ab als Jüngere. So ergibt das IAB-Betriebspanel (Bellmann et al. 2003: 29-32), welches im Jahr 2002 etwa 16.000 Interviews umfasste, dass die befragten Betriebe für die Mehrheit der Arbeitsplätze Eigenschaften wie Arbeitsmoral, Qualitätsbewusstsein, Flexibilität sowie Erfahrungswissen und Loyalität groß schreiben. Hierbei sähen die Personalverantwortlichen gerade bei den Älteren die meisten dieser Eigenschaften stärker ausgeprägt als bei den Jüngeren. Vor allem habe überrascht, dass Jüngere bei der Teamfähigkeit keinen und bei der Flexibilität nur einen geringen Vorsprung erlangen.

---

<sup>16</sup> Bellmann et al. (2003: 28) weisen zu Recht darauf hin, dass vor einem sich deutlich abzeichnenden Arbeitskräftemangel neben registrierter noch ein erhebliches Maß an verdeckter Arbeitslosigkeit abzubauen sei, Rationalisierungsfortschritte und der Trend eines sinkenden Arbeitsvolumens zu berücksichtigen seien.

Eine flankierende beschäftigungspolitische Maßnahme für Ältere, die aber auch als rentenkürzend zu werten ist, besteht darin, dass der Bundestag im März 2007 die Heraufsetzung des Rentenalters von 65 Jahren auf 67 Jahre verabschiedet hat. Diese Anhebung wird sich allerdings zwischen 2012 und 2029 schleichend vollziehen. Ferner ist die „58er-Regel“ (§ 428 SGB III) nicht weiter verlängert bzw. für Langzeitarbeitslose eingeschränkt worden. Diese Regel hatte Ältere von der Pflicht der aktiven Stellensuche befreit (vgl. Kraatz/Sproß 2008: 18f.).

Im Monatsbericht Juli 2009 empfiehlt die Deutsche Bundesbank (2009: 34, 43) unter Berufung auf die im April 2009 veröffentlichten Vorausberechnungen der „Ageing Working Group“ (AWG) eine Anhebung des gesetzlichen Rentenalters. Angesichts der steigenden Lebenserwartung erscheine diese Maßnahme als geeignet, um die Relation Ruhestands- und Erwerbsphase in etwa konstant zu halten. Daher sehe die Bundesbank die Notwendigkeit, bis 2060 eine weitere Anhebung des gesetzlichen Rentenalters auf 69 Jahre zu beschließen.

Dementsprechend ist in Zukunft gerade die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer ins Auge zu fassen. Zwar ist die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen zwischen dem Jahr 2000 und 2007 um 14,4 Prozentpunkte gestiegen, doch scheint der Rückgang der Arbeitslosigkeit dieser Personengruppe durch die starke Beanspruchung von Altersteilzeit und Erwerbsaustritten durch Vorruhestandsregelungen bedingt zu sein (vgl. Kerschbaumer/Räder 2008: 31f.).

Demzufolge dürfen altersbedingte Personalabbaustrategien und staatlich geförderte Instrumente wie Vorruhestand und Frühverrentung zur Verjüngung der Belegschaften nicht mehr greifen. Und tatsächlich weist im internationalen Vergleich kein anderes europäisches Land so hohe Arbeitslosenquoten in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen auf wie Deutschland. Laut Berechnungen der OECD (Schmid/Hartlapp 2008: 6) beträgt die Arbeitslosenquote bei Männern 11,9 Prozent und bei Frauen 13 Prozent. In Europa liegt der Schnitt bei etwa 6,5 Prozent.

Gerade die generelle Entwicklung der Lebensarbeitszeit, die durchschnittlich immer länger wird, torpediert das gesetzliche Vorhaben, das tatsächliche Renteneintrittsalter an die gesetzliche Altersgrenze heranzuführen. Der verlängerte Verbleib im Erwerbsleben ließe sich nach Seifert (2008: 25-28) durch sowohl *alternsgerechte* als auch *altersgerechte* Arbeitszeitpolitik fördern. Während der erste Ansatz darauf abzielt, das Lebens-

arbeitszeitvolumen bei reduzierter Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum zu strecken, konzentriert sich der letztere Ansatz auf die Arbeitsfähigkeit und auf die Arbeitszeitwünsche älterer Arbeitnehmer.

Nach neuesten Erkenntnissen der biomedizinischen Forschung und entgegen der weitverbreiteten stereotypen Vorstellung, dass der Wertschöpfungsbeitrag ab einem Alter von 50 Jahren sinkt, sind alternde Belegschaften keineswegs für Innovationseinbußen in unserer Gesellschaft verantwortlich. Studien belegen, so Conrads et al. (2008: 42-46), dass gerade einmal zehn Prozent der individuellen Produktivität auf das Lebensalter und damit nicht das Alter auf die Arbeitsleistung schließen lasse. Vielmehr seien die betrieblichen Voraussetzungen nicht gegeben, wenn die Arbeitsgestaltung weder alter(n)sgerecht noch lernfördernd sei. So würden sich innovative Betriebe eher dadurch auszeichnen, dass sie ihre Beschäftigten aller Altersstufen in den organisatorischen und innovativen Gesamtzusammenhang zu integrieren vermögen.

Nach Ansicht von Schmid/Hartlapp (2008: 8-10) würden ständige Weiterbildung durch abwechslungsreiche und fordernde Tätigkeiten, der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, indem Arbeitsplätze auf den Beschäftigten zugeschnitten werden, eine gerechte Entlohnung sowie die Anerkennung adäquate Mittel darstellen, ältere Menschen arbeitsfähig zu halten und diese hierzu auch zu motivieren.

Eine grundlegende Reform der Alterssicherung – wie sie bereits begonnen hat – erscheint vor dem Hintergrund einer scherenartigen Auseinanderentwicklung von Anspruchsberechtigten und Leistungspflichtigen unerlässlich. Die bisherige Ausgestaltung des Umlageverfahrens, in dem die Erwerbstätigen für die Renten der nicht mehr Erwerbstätigen und den Aufwand der heranwachsenden Generation aufkommen, wird in Zukunft von den Erwerbstätigen mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht mehr tragbar sein, wenn sich der Altenquotient bis zum Jahr 2060 verdoppeln sollte.

Dementsprechend ist bereits im Jahr 2003 ein so genannter Nachhaltigkeits- und Demografiefaktor in die Rentenformel eingeführt worden. Neben der Anpassung der Bestandsrenten an die allgemeine Wirtschaftsentwicklung und an das jeweilige Rentenniveau bei Rentenbeginn floss dieser minimierend in die Berechnung der Rentenanpas-

sung mit ein (vgl. Hullen 2004: 19f.).<sup>17</sup> Der Nachhaltigkeits- und Demografiefaktor wurde allerdings im Jahr 2009 im Vorfeld der Bundestagswahlen von der großen Koalition CDU/CSU und SPD durch die Einführung einer Rentengarantie bzw. eines generellen Rentenkürzungsverbots außer Kraft gesetzt. Mit der Ausweitung der Schutzklausel im vierten Sozialgesetzbuch wird sichergestellt, dass auch bei sinkenden Löhnen die Altersbezüge nicht verringert werden. Allerdings werden ausgebliebene Rentenkürzungen ab 2011 mit möglichen Rentenerhöhungen verrechnet.

Neben dem Bemühen, Ältere länger im Arbeitsleben zu halten, wird ebenfalls versucht, Ältere länger produktiv in das wirtschaftliche und soziale Leben zu integrieren. Hier werden Strategien zur Ausweitung informeller und damit vor allem ehrenamtlicher Arbeit<sup>18</sup> gesucht (vgl. Wahrendorf/Siegrist 2008: 68; BMFSFJ 2005: 338f.).

Hinter diesen Bemühungen steht unter anderem die Absicht, dass freiwilliges Engagement – neben einer sinnvollen Handlungsperspektive für ältere Menschen – eine öffentlich-gesellschaftlich zu nutzende Ressource darstellen soll. Gerade bei Menschen im dritten Lebensalter<sup>19</sup> besäße Backes/Höltge (2008: 278f.) folgend das Engagement zumindest eine individuelle und auch soziale Funktion. Auf individueller Ebene würde die verlängerte Altersphase sinnvoll genutzt werden. Auf gesellschaftlicher Ebene bestehe die Möglichkeit, den Sozialstaat zu unterstützen.

---

<sup>17</sup> Unter anderem wird auch ein umfassender Umbau des Sozialstaats nach dem Modell Bürgerversicherung diskutiert. Kennzeichen der Bürgerversicherung ist, dass jeder Einwohner in Deutschland versicherungspflichtig ist und im Bedarfsfall eine eigenständige Leistung erhält. Zudem ist eine Ausweitung der Bemessungsgrundlage vorgesehen, sodass alle Einkommensarten einbezogen werden (vgl. Strengmann-Kuhn 2005: 9-12).

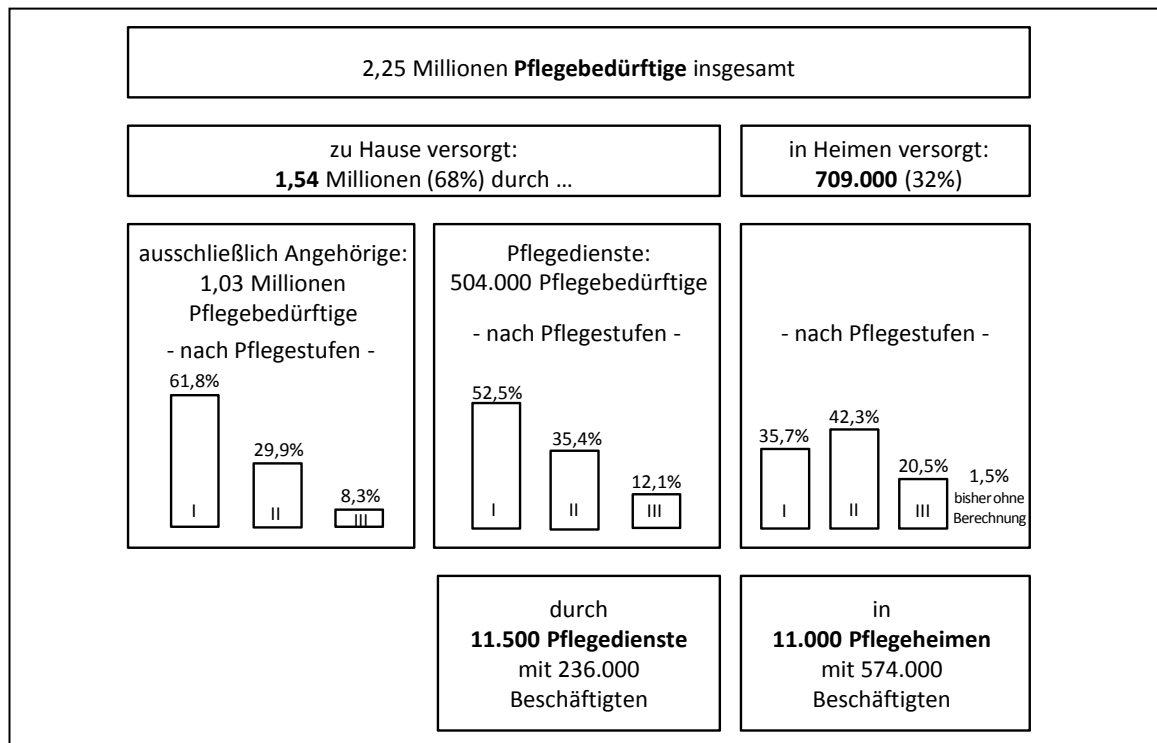
<sup>18</sup> Unter informeller Arbeit werden produktive Tätigkeiten verstanden, für die kein Lohn und/oder keine Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden. Informelle Arbeit wird zum einen in der Sphäre der Haushalts- bzw. Familienproduktion geleistet, das heißt, familiäre Beziehungen erhalten informelle Unterstützungsleistungen. Zum anderen erfolgen informelle Arbeiten im Rahmen der Gemeinschaftsproduktion. Hier wird darüber hinaus unterschieden, ob sie in Anbindung an eine Organisation außerhalb privater Haushalte erfolgt. Besteht eine haushaltsexterne Anbindung an Vereine, Verbände oder gemeinnützige Organisationen, ist von Ehrenamt die Rede. Fehlt diese, ist entweder von Nachbarschaftshilfe oder Eigenarbeit zu sprechen (vgl. Erlinghagen/Hank 2008: 11f.).

<sup>19</sup> In der Wissenschaft wird mittlerweile für das hohe Alter zwischen den Begriffen „drittes“ und „viertes“ Alter unterschieden. Das dritte Lebensalter bezeichnet den Lebensabschnitt nach Beendigung der Erwerbs- und Familienarbeit bzw. von der Berentung bis hin zu eingeschränktem Funktionsvermögen und beginnender Pflegebedürftigkeit, mit der das vierte Lebensalter beginnt (vgl. Wahrendorf/Siegrist 2008: 51).



Insbesondere im Kontext des Forschungsthemas der vorliegenden Untersuchung erscheint freiwilliges Engagement als ein Lösungsweg, um die Auswirkungen der stetig steigenden Lebenserwartung auf das Pflegesystem und damit auf die soziale Sicherung bei Pflegebedarf, die im Folgenden diskutiert werden, abzufedern.

Abb. 1: „Eckdaten“ Pflegestatistik 2007



Quelle: Statistisches Bundesamt (2008: 12).

Nach der aktuellen Pflegestatistik 2007 (Statistisches Bundesamt 2008: 4) sind zum Jahresende 2007 – im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (§ 14 SGB XI) – 2,25 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig (siehe Abb. 1).<sup>20</sup> Im Vergleich zu 2005 ist dies ein Anstieg um 5,6 Prozent bzw. 118.000 Personen. Von den 2,25 Millionen Pflegebedürftigen werden mehr als zwei Drittel (68 Prozent bzw. 1,54 Millionen) zu Hause und fast ein Drittel (32 Prozent bzw. 709.000) in Heimen versorgt. In Privat-

<sup>20</sup> Personen, „... die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße (§ 15) der Hilfe bedürfen“ (§ 14 SGB XI), sind nach den gesetzlichen Bestimmungen pflegebedürftig.

haushalten nehmen lediglich 504.000 Pflegebedürftige ambulante Pflegedienste zum Teil oder vollständig in Anspruch. 1.033.000 Pflegebedürftige erhalten ausschließlich Pflegegeld, das heißt, sie werden zu Hause allein von Angehörigen versorgt.

Die Daten der Pflegestatistik (Statistisches Bundesamt 2008: 4, 27; eigene Berechnungen) belegen eine Entwicklung hin zur professionellen Pflege in stationären Einrichtungen und durch ambulante Pflegedienste. Während die Zahl der Pflegebedürftigen zwischen 1999 und 2007 um 11,4 Prozent stieg, ist im gleichen Zeitraum die Zahl derer, die zu Hause Pflegedienste in Anspruch nehmen, um 21,4 Prozent, und derjenigen, die in Heimen untergebracht sind, um 23,7 Prozent gewachsen. Die Zahl derer, die sich ausschließlich von Angehörigen pflegen lassen, ist innerhalb des Zeitraums hingegen nur um knapp 0,6 Prozent gestiegen. Der Anteil der zu Hause durch ambulante Pflegedienste oder durch Angehörige Versorgten zu den Pflegebedürftigen insgesamt ist seit 2005 nicht weiter rückläufig. Während der Anteil 1999 noch bei 71,6 Prozent lag, betrug er 2005 nur 68,2 Prozent, zum Jahresende 2007 allerdings 68,4 Prozent.

Die Mehrheit der Pflegebedürftigen, und zwar 83 Prozent, sind zum Ende des Jahres 2007 65 Jahre und älter. Die Daten belegen, dass mit zunehmendem Alter das Risiko der Pflegebedürftigkeit und damit der Eintritt in das vierte Lebensalter steigt. Während bei den 70- bis unter 75-Jährigen „nur“ jeder Zwanzigste (4,8 Prozent) pflegebedürftig ist, nimmt bei den 75- bis unter 80-Jährigen schon jeder Zehnte (zehn Prozent) Pflege in Anspruch. Bei der Altersgruppe von 80 bis unter 85 Jahren wird jeder Fünfte (20 Prozent) und bei den 80- bis unter 85-Jährigen jeder Dritte (37,2 Prozent) als pflegebedürftig eingestuft. Die höchste Pflegequote weist die Altersgruppe der 90-Jährigen und Älteren mit 61,6 Prozent auf. Im Vergleich zum Jahresende 2005 ist besonders die Gruppe der Pflegebedürftigen zwischen 85 und 90 Jahren um 34 Prozent gewachsen (vgl. Statistisches Bundesamt 2008: 4f., 14).

Auch wenn nicht eindeutig ist, ob die zu erwartende Verlängerung der individuellen Lebensdauer ein Hinauszögern des Eintritts von Pflegebedarf oder aber eine verlängerte Pflegephase impliziert, ist von einem starken Anstieg der Zahl der Pflegebedürftigen auszugehen. Die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (2008: 26) stellen die Prognose auf, dass im Jahr 2020 etwa 2,68 Millionen Pflegebedürftige im Sinne von Leistungsbezügen aus der gesetzlichen Pflegeversicherung zu erwarten sind. Für das Jahr 2030 wird mit etwa 2,95 Millionen gerechnet. Damit schließt sich die Prognose an

damalige Vorausberechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) aus dem Jahr 2001 und der Kommission zur „Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme“ aus dem Jahr 2003 an (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2008: 26f.).

Und auch die Szenarien des EU-Projektes „Future Elderly Living Conditions in Europe“ (FELICIE)<sup>21</sup> (Doblhammer et al. 2006: 3) zeigen, dass in Zukunft ein Anstieg der Pflegebedürftigen zu erwarten sei, dem auch eine Verbesserung der Gesundheit nicht entgegenwirken könne. Für die Prognose der Pflegebedürftigkeit der 75-Jährigen und Älteren bis zum Jahr 2030 werde für Deutschland – je nach Prognosevariante – bei den pflegebedürftigen Frauen ein Anstieg von 20 bzw. 39 Prozent und bei den pflegebedürftigen Männern von 79 bzw. 127 Prozent prognostiziert. Dabei zähle laut Studie das Alter zu dem größten Risikofaktor für den Eintritt in die Pflegebedürftigkeit.<sup>22</sup>

Bis ins Jahr 2040 wird anhand von Modellrechnungen zur Bevölkerungsentwicklung der interministeriellen Arbeitsgruppe für Bevölkerungsfragen im Bundesministerium des Innern (BMI) (Rothgang 2003: 161) ein Anstieg der Zahl der Pflegebedürftigen auf knapp 2,9 Millionen prognostiziert. Berechnungen des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) (Alscher et al. 2009: 125) ergeben, dass im Jahr 2050 sogar von 4,6 Millionen Empfängern von Leistungen aus der Pflegekasse auszugehen sei.

Die dominante Folgeerscheinung der stetig steigenden Lebenserwartung sowie der wachsenden Gruppe von Älteren ist – wie bereits dargestellt – die Zunahme von Demenzen. Nach Schätzungen des Max-Planck-Instituts (Ziegler/Doblhammer 2008: 4) sind in Deutschland bereits etwa 1,2 Millionen Menschen von einer mittelschweren bis schweren Demenz betroffen. Die Zahl der Neuerkrankungen liegt jährlich bei nahezu 200.000 Menschen (vgl. Weyerer 2005: 7).

---

<sup>21</sup> Das EU-Projekt „FELICIE“ leistet Berechnungen von Prognosen über die Zusammensetzung der zukünftigen pflegebedürftigen Bevölkerung. Hierbei werden sozialpolitische Konsequenzen sowie Handlungsoptionen abgeleitet (vgl. Rosowski 2007: 32).

<sup>22</sup> Bei den Werten ist zu berücksichtigen, dass der Anstieg der Zahl pflegebedürftiger Männer aus dem Grunde so stark ist, weil gegenwärtige Jahrgänge im pflegebedürftigen Alter aufgrund der beiden Weltkriege im 20. Jahrhundert relativ klein sind.

Augenfällig ist die stark steigende Erkrankungshäufigkeit mit zunehmendem Alter. Während bei den 65- bis 69-Jährigen etwa 1,5 Prozent demenziell erkranken, verdoppelt sich die Häufigkeit im Abstand von etwa fünf Altersjahren. Bei den 90-Jährigen und älteren Menschen liegt sie bei über 30 Prozent (vgl. Ziegler/Doblhammer 2008: 4; Weyerer 2005: 11f.). Im Mittel leiden etwa 51 bis 72 Prozent der Bewohner in Altenpflegeheimen an einer Demenz (vgl. Weyerer 2005: 21). Aufgrund der demografischen Entwicklung ist davon auszugehen, dass im Jahr 2020 über 1,4 Millionen und im Jahr 2050 fast 2,3 Millionen Menschen von Demenz betroffen sein werden (vgl. Weyerer 2005: 24).

Im Jahr 2002 entfielen alleine 5,6 Milliarden Euro der Krankheitskosten auf Demenz. Demenzerkrankten sind Gesamtkosten von fast 44.000 Euro pro Jahr und Person zuzurechnen, wobei beinahe 68 Prozent und damit die finanzielle Hauptlast auf die Familie entfallen. Obwohl über 60 Prozent der demenziell Erkrankten in Privathaushalten und vorrangig von Familienangehörigen gepflegt und zum Teil von Ehrenamtlichen betreut werden, sind diese Leistungen in keiner Kosten-Leistungsrechnung erfasst (vgl. Weyerer 2005: 22-25). Es liege auf der Hand, so Weyerer (2005: 25), welche zusätzlichen finanziellen Belastungen die Gesellschaft zu tragen habe, sollte das vielfache ehrenamtliche und informelle Engagement durch professionelle Hilfe ersetzt werden müssen.

Vor allem zeigt sich nach Auffassung Weyerer (2005: 24f.) schon heute, dass bei der Nutzung von Einrichtungen der Altenhilfe Demenzkranke aufgrund ihres hohen Pflege- und Beaufsichtigungsbedarfs eine herausragende Rolle einnehmen. Neben der zeit- und kostenintensiven Grundpflege bedürfen die Dementen eines Vielfachen an Hilfeleistungen im Vergleich zu anderen Patienten. Die erhöhten Belastungen bei anteilig gleichbleibendem bzw. rückgängigem Personalbestand des Pflegepersonals werden zu erhöhten körperlichen und psychischen Belastungen sowohl für Pflegenden als auch Gepflegte führen. In Anbetracht dessen, dass in Pflegeheimen für den Arbeitsschwerpunkt soziale Betreuung lediglich 3,9 Prozent des Personals tätig sind (vgl. Statistisches Bundesamt 2008: 24), wird die Brisanz der zukünftigen Lage deutlich.

Eine von Blinkert/Klie (2004: 320) durchgeführte repräsentative Stichprobe der Altersgruppe der 40- bis 60-Jährigen hat bestätigt, dass Pflegebedürftigkeit als ein Risiko empfunden werde, das jeden treffen kann. Denn 96 Prozent der Befragten innerhalb der Stichprobe rechnen damit, selbst einmal pflegebedürftig zu sein, wobei die Hälfte den

Eintritt in die Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen auch miterlebt hat. Jedoch halten nur ca. 40 Prozent die Versorgung in einer solchen Situation für gesichert. Diese Einschätzung zeugt von einer „subjektiv empfundenen Sicherheitslücke“ und verdeutlicht, dass sich die Pflegebedürftigkeit älterer Menschen als eine der zentralen Herausforderungen in der Zukunft gestalten wird.

Insbesondere seien nach Berger-Schmitt (2003: 13f.) die pflegekulturellen Orientierungen besonders stark Einflüssen gesellschaftlichen Wandels unterworfen. Denn in der heutigen Zeit ist der Anteil derer, die die Pflege als Aufgabe der Familie betrachten, bei den 18- bis 44-Jährigen geringer als in höheren Altersgruppen, sodass mit einem schrumpfenden Potenzial an innerfamiliärer Pflege zu rechnen sei. Nach der Pflegestatistik 2007 (Statistisches Bundesamt 2008: 27; eigene Berechnungen) ist für den Zeitraum 1999 bis 2007 der Anteil der Pflegebedürftigen, die ausschließlich familiäre Pflege erhalten, an den Pflegebedürftigen insgesamt um bereits etwa fünf Prozentpunkte gesunken.

Angesichts der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen, der Zunahme von Alleinlebenden und Einpersonenhaushalten und dem stetig steigenden Altenquotienten wird sich das familiäre Pflegepotenzial mit hoher Wahrscheinlichkeit weiterhin rückläufig entwickeln, wodurch die Situation erheblich verschärft wird. Gerade sinkende Lebens- und Haushaltseinkommen sowie steigende Ausgaben an die Sozialversicherungssysteme der jüngeren Generationen begrenzen die Bereitschaft, aber auch Möglichkeit, anstelle der Erwerbsarbeit der Pflege von Angehörigen nachzugehen. Insgesamt zeigt sich, dass weniger moralische Erwägungen die Bereitschaft zur Versorgung Pflegebedürftiger prägen als individuelle Kosten-Nutzen-Bilanzen. So begründen mehr als die Hälfte in der von Blinkert/Klie (2004: 321-323) durchgeführten Untersuchung, dass so genannte Opportunitätskosten<sup>23</sup> maßgeblich die Entscheidung beeinflussen würden (vgl. auch BMFSFJ 2005: 323-325). Darüber hinaus können durch die Altersverschiebung in Richtung Hochbetagtheit Pflegeleistungen für Menschen von über 80 Jahren häufig nicht

---

<sup>23</sup> Mit Opportunitätskosten werden Kosten im Sinne entgangener Gelegenheiten bezeichnet, die bei der Realisierung einer bestimmten Alternative in Kauf genommen werden. Denn es wird die Möglichkeit, eine andere Maßnahme durchzuführen, vergeben, sodass deren Zielbeitrag verloren geht (vgl. Ewert/Wagenhofer 2008: 114).

mehr von den eigenen Kindern, die zu diesem Zeitpunkt das Alter von 60 Jahren und mehr schon erreicht haben, erbracht werden (vgl. Alscher et al. 2009: 128).

Nach Blinkert/Klie (2004: 321-324) wird die Zahl der Pflegebedürftigen, die in Heimen untergebracht sind, angesichts des erwartbaren demografischen und sozialen Wandels bis 2050 um etwa 250 Prozent zunehmen und die Zahl der zu Hause Versorgten um etwa 30 Prozent ansteigen. Im selben Zeitraum sei davon auszugehen, dass sich der Bedarf an Pflegefachkräften fast verdreifachen und im Jahr 2050 bei rund 570.000 Vollzeitstellen liegen wird. Gleichzeitig werde sich der Anteil der Netzwerke, die sich durch lediglich geringe Unterstützungswahrscheinlichkeiten für Pflegebedürftige auszeichnen, von etwa 20 auf nur 50 Prozent erhöhen.

Im Rahmen der Reform der Pflegeversicherung 2008 sind Empfehlungen ausgesprochen worden, das vorliegende Pflegeverständnis auszudehnen. Der Begriff der Pflegebedürftigkeit soll um Elemente wie demenzielle Erkrankungen sowie kognitive Einschränkungen erweitert werden. Damit unterschätzen Statistiken bis jetzt den Pflegebedarf, wenn durch die Ausweitung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs zukünftig auch Hilfsbedürftige dazu zählen. Dann dürften die rund drei Millionen hilfsbedürftigen Menschen, die fast ausschließlich durch Familienangehörige und andere informelle Pflegekräfte betreut werden, zukünftig zu der Gruppe der Pflegebedürftigen zuzurechnen sein. Die Zahl derer soll sich bis zum Jahr 2050 auf 4,7 Millionen erhöhen (vgl. Alscher et al. 2009: 122).

Gerade ein großer Anteil älterer Menschen mit geringfügigen Einschränkungen – wie dem Ankleiden, Bewegen, Waschen, Essen oder dem Einnehmen von Medikamenten – erhalten bislang keine gesetzlichen Leistungen. Zwar nehmen 65,4 Prozent bei den über 70-Jährigen in Privathaushalten und mit einer Einschränkung Lebenden unterstützende Hilfeleistungen in Anspruch, wovon allerdings nur knapp ein Prozent aus Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung finanziert werden. Da die Leistungsanteile mit der Anzahl der Beeinträchtigungen steigen, wird deutlich, dass Hilfsbedürftigkeit schon vorhanden ist, bevor staatliche Unterstützung zuteilwird, dieser aber mithilfe anderer Ressourcen begegnet wird. Hilfsbedürftigkeit besteht bei der häuslichen Betreuung zu 72,2 Prozent im Bereich der Körperpflege und zu 79 Prozent im Bereich der hauswirtschaftlichen Versorgung (vgl. Alscher et al. 2009: 126f.).

Den Aussagen von Blinkert/Klie (2004: 324f.) folgend, ist von einem deutlichen mittel- bis langfristigen Rückgang des Pflege- und Unterstützungspotenzials auszugehen. Die gesellschaftlichen und sozialen Wandlungsprozesse würden einen zunehmenden Pflegebedarf auslösen und auf die Notwendigkeit des Zusammenwirkens professioneller, familialer, informeller, bürgerschaftlicher und sonstiger Hilfen hinweisen. Es scheint, als könnten lediglich neue Leitbilder, die von einer geteilten Verantwortung innerhalb eines „Pflegemix“ geprägt seien, die Folgen des sozialen und demografischen Wandels abmildern. Derartige Leitbilder zeichnen sich nicht durch eine alleinige Pflegeverpflichtung oder die Verantwortungsübergabe an Institutionen aus, sondern teilen die Verantwortung zwischen Professionellen, Angehörigen und vor allem freiwillig Tätigen. So könnten bürgerschaftlich Engagierte sozial unterstützende Aktivitäten leisten, sich für die Qualitätssicherung in der Pflege einsetzen und beim Aufbau einer effizienten lokalen Pflegeinfrastruktur behilflich sein (vgl. auch Alscher et al. 2009: 122f.).

#### ***2.2.4 Neubewertung der nachberuflichen Lebensphase***

Die stetig steigende Lebenserwartung sowie die zwischenzeitlich stattgefundene Zunahme an Kompetenzen und Ressourcen älterer Menschen haben in der gerontologischen Diskussion einen Perspektivwechsel in der gesellschaftlichen wie politischen Bewertung der nachberuflichen Lebensphase hervorgerufen. Die Vorstellung des „Alterskapitals“ lenkt den Blick auf die Potenziale des Alters (vgl. Wahrendorf/Siegrist 2008: 51).

Es geht darum, die steigenden personellen, ökonomischen sowie zeitlichen Ressourcen von Menschen des dritten Lebensalters zu nutzen. Damit soll vor allem ein Eigenbeitrag zur Entschärfung der durch die demografische Entwicklung hervorgerufenen Belastung der sozialen Sicherungssysteme gefördert werden. In diesem Kontext wird von einer „Wiederverpflichtung des Alters“ oder einer „Sozialzeit für Ältere“ und damit von einer momentan weitgehend entpflichteten Generation älterer Menschen gesprochen (vgl. Olk 2002: 26; Naegele/Rohleder 2001: 415f.). Gleichzeitig könne, folgt man Clemens (2004: 96), mit der Aufnahme nachberuflicher Tätigkeiten die Vergesellschaftungslücke, die mit dem Austritt aus dem Erwerbsleben häufig entstehen würde, geschlossen werden, weil die Senioren des dritten Lebensalters weiterhin in gesellschaftlichen Strukturen und Programmen eingebunden blieben.

Nach Kohli/Künemund (2003: 18) wird der Ruhestand künftig nicht mehr als wert- und nutzlose Restzeit zu betrachten sein. Vielmehr werde angestrebt, diese eigenständige Lebensphase mit sinngebenden Tätigkeiten in Form neuer biografischer Projekte und gesellschaftlichen Engagements zu füllen. Hiermit stellen sich gleichzeitig die zentralen gesellschaftspolitischen Aufgaben einer alternden Gesellschaft. Denn sie muss die Voraussetzungen schaffen, dass sich auch Ältere in der Gesellschaft einzubringen wissen und integriert bleiben.

Auch wenn sich mit der gestiegenen Ressourcenausstattung Älterer die Voraussetzungen gerade für eine nachberufliche Tätigkeit verbessern sollten, bleibt allerdings unklar, wie sich die Ansprüche und Bedarfe der kommenden Ruhestandskohorten auf eine derartige Tätigkeit auswirken werden (vgl. Rohleder/Bröscher 2003: 31f.). Fragen treten in den Vordergrund, wie bestimmte Gruppen in ihrer subjektiven Entwicklung und in ihren Lebenswelten betroffen sein werden. Und wie sich der Einzelne auf die durchschnittlich zu erwartende Langlebigkeit einstellen kann, inwiefern er sich gesellschaftlich zu integrieren und partizipieren vermag (vgl. Kohli/Künemund 2003: 18).

Der Fünfte Altenbericht (BMFSFJ 2005: 39-43) stellt unter der Überschrift „Potenziale des Alters und für das Alter“ fünf Leitbilder zur Entwicklung, Aufrechterhaltung und gesellschaftlichen Nutzung von Potenzialen heraus. Und auch die Empfehlungen der aktuellen Repräsentativerhebung „Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung im Alter“ (MuG-IV)<sup>24</sup> (Engels/Pfeuffer 2007: 294-296) gehen in die Richtung, Ältere bei engagementbasierten Pflege- und Hilfeleistungen stärker einzubinden.

Die Sachverständigenkommission des Fünften Altenberichts (BMFSFJ 2005: 34) betont, dass die Chancen einer Nutzung von Potenzialen nicht losgelöst vom jeweils dominanten Altersbild zu betrachten seien. So werden ältere Menschen ihre eigenen Möglichkeiten weder erkennen noch nutzen können, wenn primär Defizite mit dem Alter assoziiert werden. Ein negatives Altersbild mindere ebenso die Bereitschaft, sich für andere zu engagieren. Aber auch ein positiv überzeichnetes Bild vom Alter führe schnell zur Resignation. Denn das Gefühl, überfordert zu sein oder ausgenutzt zu wer-

---

<sup>24</sup> Es handelt sich um ein Forschungsprogramm zur Sozialberichterstattung über die Lebenssituation von Menschen mit Hilfe- und Pflegebedarf. Dieses wurde ursprünglich im Jahr 1991 vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden demografischen Wandels begonnen (vgl. Schneekloth/Wahl 2005: 7).



den, trage dazu bei, vorhandene Potenziale für andere Menschen nicht zu nutzen. Daher sei es notwendig, die Vielfalt der Lebensformen mit ihren möglichen Stärken im Alter zu berücksichtigen, um die Produktivität älterer Menschen zu steigern. Gerade Organisationen müssen vorhandene Kompetenzen als Ressource begreifen. Diese Potenziale zu identifizieren und abzurufen, damit sie nicht brachliegen, ist eine Aufgabe der Organisationsentwicklung<sup>25</sup> für Betriebe, Verbände, Vereine und Verwaltungen (vgl. auch Filipp/Mayer 2005). Daher sei – auch als ökonomische Notwendigkeit – die „Revolution der Lebensläufe“ anzuerkennen, aus der im Vergleich zu früheren Generationen geistig und körperlich Jüngere hervorgehen. Ansonsten drohen die „Ressourcen an Jugendlichkeit“ schlichtweg zu verpuffen (vgl. Seidl 2005: 4, 9).

Die Bertelsmann-Stiftung (2006: 9-20) kommt unter dem Motto „Alter neu denken“ zu dem Ergebnis, dass negativ akzentuierte Altersbilder faktische Benachteiligungen widerspiegeln, die weniger auf eine Korrektur des Altersbildes, sondern vielmehr auf notwendige sozialpolitische Maßnahmen hindeuten würden, die eine Integration älterer Menschen aus unterprivilegierten Schichten sicherstellen. Grundsätzlich sollen bestehende Möglichkeiten einer Lebensführung, die sich an persönlichen Sinnentwürfen orientiert, gesellschaftlich gefördert werden. Insoweit müssten sich auch gesellschaftliche Altersbilder derart ändern, dass auch das Potenzial zu gesellschaftlicher Produktivität und Mitverantwortung kommuniziert werde.

In der Gerontologie besteht seit längerem Einvernehmen darüber, dass Alter(n) weniger als ein biologisches Schicksal zu verstehen, sondern vielmehr sozial bedingt sei (vgl. Amrhein 2004: 55). Als Beispiel benachteiligter Lebensführung im Alter wurde nachgewiesen, dass als Folge „totaler“ Heimstrukturen Pflegeheimbewohner eher isoliert voneinander wohnen und keine eigenen Ziele mehr verfolgen. Von Autorität geprägte Heimordnungen, bürokratische Strukturen und ein nicht angemessenes Pflegeverhalten führen zum Verlust des Gefühls der Handlungskontrolle und der Selbstwirksamkeit. Die Erfahrung, dass Eigeninitiative unter diesen Bedingungen wirkungslos sei, führe zu ei-

---

<sup>25</sup> „Organisationsentwicklung ist ... ein anwendungsbezogener Ansatz innerhalb der verhaltensorientierten Organisationsforschung. Organisationsentwicklung zielt auf eine planmäßige, mittel- bis langfristig wirksame Veränderung der individuellen Verhaltensmuster, Einstellungen und Fähigkeiten von Organisationsmitgliedern, [der] Organisationskultur und des Organisationsklimas, [der] Organisations- und Kommunikationsstrukturen sowie der strukturellen Regelungen im weitesten Sinne (wie Arbeitszeit, Lohnformen)“ (Stahle 1999: 924).

ner „erlernten Hilflosigkeit“, verstärkt durch die Beobachtung anderer hilfloser Bewohner. Dieses Verhaltensmuster münde letztendlich in Isolation und soziale Anomie (vgl. Amrhein 2004: 74f.).

Der privilegierte Lebensstil des sozialen Milieus der „neuen Alten“ sei hingegen eher von einer gehobenen Lebenslage mit einer umfangreichen Ausstattung an Kapitalressourcen und Kompetenzen geprägt. Ökonomisches Kapital in Form einer gut situierten Lebensweise, soziales Kapital aufgrund der Zugehörigkeit zu einem Netz aus Freundschaften und sozialen Gruppierungen, kulturelles Kapital durch einen gehobenen schulischen und beruflichen Bildungsweg sowie körperliches Kapital durch körperliche und geistige Gesundheit führen zu einer aktivitätsorientierten Lebensweise der „neuen Alten“ (vgl. Amrhein 2004: 76).

Die ressourcenreiche Lebenslage dieses sozialen Milieus fördere nach Amrhein (2004: 76-78) das Kontroll- und Selbstwirksamkeitsgefühl, indem wiederholt erfahren würde, wie mit den einzelnen Kapitalien unmittelbare Bedürfnisse befriedigt, aber auch zukünftig zu erwartende Bedarfssituationen abgedeckt werden können. Gerade die höhere Bildung und Kompetenz tragen dazu bei, die Folgen des eigenen Lebensstils und die voraussichtliche Gesundheitssituation besser einordnen und Präventivmaßnahmen treffen zu können. So werden eher Maßnahmen ergriffen, die sich positiv auf die eigene Gesundheit auswirken. Für diese gesundheitsfördernden Aktivitäten seien ausreichend finanzielle Ressourcen vorhanden, die diese ermöglichen. Ebenso dienen soziale Beziehungen als Orientierung und motivieren zum Weitermachen dieser aktivitätsorientierten Lebensweise, gerade weil Anerkennung gezollt werde. Die öffentliche Sichtbarkeit und auch häufige Medienpräsenz dieses Lebensstils, wie beispielsweise die „neuen Ehrenämter“, haben dazu geführt, dass sich die Lebensweise der „neuen Alten“ durchgesetzt hat, obwohl unklar ist, ob zuerst das Milieu oder aber dessen Bezeichnung da war (vgl. auch Filipp/Mayer 2005: 28-30).

Die Produktivität Älterer als Form einer gesellschaftlichen Ressource ist bereits beträchtlich. Denn seit längerer Zeit leisten die Älteren erhebliche Transferleistungen in Form von regelmäßigen Geldzahlungen, Schenkungen und Erbschaften an ihre Kinder (vgl. Opaschowski 2004: 155f.). Neben diesen Transferleistungen prägt insbesondere das freiwillige Engagement der Älteren in zunehmendem Maße die Zivilgesellschaft, in der ein „Generationenaustausch“ wahrzunehmen ist. Im Gegenzug für die Transfers von

Erwerbstätigen stellen die Älteren ihre wachsenden quantitativen und qualitativen Ressourcen den nachfolgenden Generationen in Form von Dienst- und anderen Unterstützungsleistungen zur Verfügung. Aufgrund des höheren Ausbildungsniveaus, der besseren Gesundheit sowie der besseren materiellen Absicherung jeder jüngeren Ruhestandskohorte, welche allesamt starke Prädiktoren für ein Engagement Älterer sind, wird zu erwarten sein, dass sich die Gruppe der Älteren zukünftig stärker ehrenamtlich engagieren wird. Sie stellen derzeit sogar die größte Wachstumsgruppe der freiwillig Engagierten dar (vgl. Erlinghagen 2008: 93; Gensicke 2005b: 66).

Als Aufgabe der Gesellschaft kristallisiert sich damit zunehmend heraus, Älteren sinnvolle Rollen anzubieten. Diese müssen ihren wachsenden individuellen Ansprüchen und auch Möglichkeiten gerecht werden, um Potenziale des Alter(n)s nutzbar zu machen (vgl. Kohli/Künemund 2002: 64; Kohli/Künemund 2001: 193-197).

So hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in den Jahren 2002 bis 2006 ein Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen“ (EFI) gefördert. Innerhalb des Programms sind Konzepte entwickelt worden, um das Erfahrungswissen Älterer für Initiativen, Vereine und Einrichtungen in unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft zu nutzen. Mit diesen Konzepten sollen im Rahmen eines bürgerschaftlichen Engagements Verantwortungsrollen für Ältere gefunden werden (vgl. Brauers 2008: 216). Ebenso sind die Initiative aus dem Jahr 2006 „Erfahrung ist Zukunft“ und auch weitere Programme des BMFSFJ wie „Generationsübergreifende Freiwilligendienste“ (2005-2008), „Aktiv im Alter“ (2008-2009), „Freiwilligendienste aller Generationen“ (2009-2011) und „Alter schafft Neues“ Ausdruck der Suche nach neuen Engagementfeldern und -formen für Ältere (vgl. Alscher et al. 2009: 151f.).

Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass eine systematische positive Korrelation zwischen der Ressourcenausstattung Älterer und dem sozialen Engagement bestehe. Merkmale des Lebenslaufs sowie die aktuelle Lebenssituation prägen deutlich die soziale Beteiligung: So begünstigen eine höhere Schichtzugehörigkeit, ein höheres Bildungs- und Einkommensniveau, ein ehemaliges Engagement im öffentlichen Sektor sowie eine liberale und/oder altruistische Einstellung ein soziales Engagement, wobei die mit der Schichtzugehörigkeit verbundenen Unterschiede den Einfluss im Alter verstärken (vgl. Bukov 2007: 195; Brömme/Strasser 2001: 12-14).

Empirische Untersuchungen stützen größtenteils einen positiven Zusammenhang zwischen Aktivität im Alter und Wohlbefinden (vgl. Wahrendorf/Siegrist 2008: 52f.). Nichtsdestotrotz bleibt meistens außen vor, ob die produktive Tätigkeit soziale Interaktion beinhaltet oder nicht (vgl. Wahrendorf/Siegrist 2008: 54).

Vortmann (2001: 82-84) kommt zu dem Ergebnis, dass freiwilliges Engagement die allgemeine Lebenszufriedenheit fördere. Denn die Ausübung korreliere positiv mit verschiedenen Formen der sozialen Einbindung. So bestehe ein deutlicher Zusammenhang mit der Größe des Bekanntenkreises, der Einbindung in örtliche Strukturen sowie dem Nachgehen einer Erwerbsarbeit.

Die Daten des „Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe“ (SHARE)<sup>26</sup> (Wahrendorf/Siegrist 2008: 55, 68-71) untermauern diesen Befund. Die Ergebnisse der Erhebung belegen, dass sozial produktive Tätigkeiten das Wohlbefinden von sowohl erwerbstätigen Älteren, aber vor allem auch von Rentnern steigern. Die im Alter Aktiven haben eine verbesserte Lebensqualität und weisen weniger depressive Symptome auf. Das erhöhte Wohlbefinden werde aber nur dann auftreten, wenn für die freiwilligen Leistungen in irgendeiner Form Gegenleistungen erfolgen, damit das Gleichgewicht in der Tauschbeziehung gewahrt bleibt. Wird die Norm sozialer Reziprozität hingegen verletzt, bestehe sogar ein negativer Effekt auf das Wohlbefinden. Eine als Folge eintretende Gratifikationskrise führe zu gesundheitsrelevanten psychosozialen Belastungen.

Die Ergebnisse der zweiten Welle des Freiwilligensurveys im Jahr 2004 (Gensicke 2005a: 303-305) bestätigen ein zunehmend aktives Profil besonders der 60- bis 69-Jährigen. Neben einem im Vergleich zu anderen Altersgruppen am stärksten ausgebildeten politisch-öffentlichen Interesse seien immer mehr Menschen dieser jüngeren Senioren freiwillig engagiert. Ursächlich für ihr Engagement ist meist ein soziales Pflichtgefühl. Sie wollen die Gesellschaft wenigstens im Kleinen mitgestalten. Aber auch der Wunsch nach sozialer Einbindung, nach Erweiterung der eigenen Kenntnisse und Erfahrungen und insbesondere nach Freude an der Tätigkeit sind wichtige Motive. 2004 sind

---

<sup>26</sup> Die erste Erhebungswelle von SHARE basiert auf einer repräsentativen Zufallsstichprobe der Bevölkerung im Alter von 50 und mehr Jahren, die Auskünfte über die gesundheitliche, wirtschaftliche und soziale Lage der Alten in insgesamt zehn europäischen Ländern erteilt (vgl. Wahrendorf/Siegrist 2008: 57).

30 Prozent der Gruppe der Älteren freiwillig engagiert. Das ist eine deutliche Steigerung um vier Prozentpunkte gegenüber 1999. Bei den jüngeren Senioren, den 60- bis 69-Jährigen, erhöhte sich das Engagement im gleichen Zeitraum sogar um sechs Prozentpunkte auf 37 Prozent (vgl. Gensicke 2005a: 312-315).

Erwähnenswert ist zudem das wachsende Potenzial zur Aufnahme eines freiwilligen Engagements bei bislang nicht engagierten Älteren. 2004 sind bei den 60- bis 69-Jährigen 17 Prozent zusätzlich zu den bereits 37 Prozent Engagierten zu einem freiwilligen Engagement bereit, davon neun Prozent mit Gewissheit. 1999 bekundeten lediglich elf Prozent die Bereitschaft, von ihnen sechs Prozent mit Gewissheit. Insgesamt hat sich zwischen 1999 und 2004 bei der gesamten Gruppe der Älteren das Engagementpotenzial von neun auf 13 Prozent zusätzlich zu den bereits Engagierten erhöht (vgl. Gensicke 2005a: 322-324).

Bemerkenswert ist, dass nach den Ergebnissen des Freiwilligensurveys (Gensicke 2005a: 325-327) auch und gerade immer mehr bereits freiwillig engagierte Ältere dazu bereit sind, ihr Engagement weiter auszudehnen. Bei der Gruppe der jüngeren Senioren zwischen 60 und 69 Jahren waren 1999 acht Prozent dazu willens, 2004 liegt der Anteil schon bei 13 Prozent. Weniger stark ist die Bereitschaft bei der Gruppe der Älteren ab 60 insgesamt. Hier sind es 2004 neun Prozent, im Jahr 1999 waren es sieben Prozent.

Ebenso belegen die Ergebnisse des SOEP (Künemund/Schupp 2007: 13) ein wachsendes Engagement der „jungen Alten“. Während im Jahr 1985 die Wahrscheinlichkeit bei den 50- bis 79-Jährigen relativ gering war, ehrenamtlich tätig zu sein, so habe diese Altersgruppe 2005 eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit eines Engagements. Zudem wurde festgestellt, dass sich die soziale Selektivität ehrenamtlichen Engagements im Zeitvergleich abgeschwächt hätte und vielmehr die Gesundheit eine wichtige Rolle spielen würde.

Weitere positive Faktoren für die Aufnahme eines Engagements im Alter sind nach Auffassung von Erlinghagen (2007b: 567-569) so genannte Erfahrungseffekte. Ältere zeigen eine sechsfach höhere Wahrscheinlichkeit auf, ein Ehrenamt aufzunehmen, wenn sie bereits in der Vergangenheit in diesem Bereich aktiv gewesen sind. Darüber hinaus sei dann die Kontinuität des Engagements mit höherer Wahrscheinlichkeit gegeben.

Die Daten von SHARE (Wahrendorf/Siegrist 2008: 65) weisen in dieselbe Richtung. Sie belegen, dass neben einer höheren sozioökonomischen Lage nur relativ gesunde ältere Menschen sozial engagiert sind. Nach den Ergebnissen von SHARE ist das produktive Potenzial insgesamt ein „... Produkt aus der individuellen Verfügbarkeit von Ressourcen, dem individuellen Lebenslauf sowie dem institutionellen und kulturellen Kontext, in dem die Akteure eingebettet sind“ (Erlinghagen/Hank 2008: 10). Entgegen der „crowding out“ These, die von einer Schwächung sozialer Produktivität durch ein hohes Ausmaß sozialstaatlicher Leistungen ausgeht, zeige der europäische Vergleich eine entgegengesetzte „crowding out“ These auf. Nach ihr engagieren sich Menschen eher dann, wenn ein bestimmtes Maß an sozialstaatlichen Leistungen vorliegt (vgl. Wahrendorf/Siegrist 2008: 69; Erlinghagen et al. 2006: 126-129).

Ort des Engagements Älterer ist nach den Erhebungen des Freiwilligensurveys (Gensicke 2005a: 321f.) neben dem religiös-kirchlichen Bereich hauptsächlich der soziale Bereich. Dieses freiwillig getragene Engagement der Älteren liegt sogar weit vor dem sozialen Engagement der bis zu 59-Jährigen, wobei gerade die 60- bis 69-Jährigen deutlich stärker engagiert sind als die Gruppe der Älteren ab 60 Jahren insgesamt.

In Pflegeeinrichtungen wird die freiwillige Arbeit vorwiegend von Frauen getragen, die zwischen 60 und 79 Jahre alt sind. Es sind in der Regel Angestellte oder Rentnerinnen, die wirtschaftlich gut situiert sind. Ihre Motive sind zum einen bewohnerorientiert, das heißt, sie wollen den Heimbewohnern etwas Gutes tun, etwas gegen deren Einsamkeit unternehmen. Zum anderen werden sie auch von selbst orientierten Motiven geleitet, da sie etwas Sinnvolles machen und Kontakt zu anderen Menschen haben möchten. Der Wunsch, sich über die Dankbarkeit der Bewohner zu erfreuen, vereint sowohl die bewohnerorientierten als auch selbst orientierten Motive. Allerdings empfindet diese Gruppe der Engagierten überwiegend den Umgang mit demenzerkrankten Personen als sehr belastend. Sie fühlt sich in diesem sensiblen Bereich zu wenig beraten (vgl. Alschner et al. 2009: 133f.; Engels/Pfeuffer 2007: 268-271).

Angesichts der Tatsache, dass nach Meinung von Wahrendorf/Siegrist (2008: 71) Wohlbefinden innerhalb sozialer Produktivität nur durch Anerkennung der Leistung generiert werden könne, erscheint insgesamt eine qualitative Aufwertung der Angebote für freiwillige Leistungen als unerlässlich. Seitens der Öffentlichkeit bzw. des Staates sind jene Faktoren zu stärken, die die Teilhabe älterer Menschen am gesellschaftlichen

Leben begünstigen. So vermögen ein öffentliches Verkehrsnetz, eine altersgerechte Infrastruktur, altersgerechtes Wohnen und angemessene Altersbezüge neben der Etablierung einer Anerkennungskultur eher die Potenziale älterer Menschen auszuschöpfen (vgl. Alscher et al. 2009: 58).

### **2.2.5 Resümee zur alternden Gesellschaft Deutschlands**

„Der demografische Wandel in Deutschland ist schon in vollem Gange“ (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2007: 6). Die steigende Lebenserwartung sowie die relative und absolute Zunahme der älteren Bevölkerung und insbesondere der Menschen im vierten Lebensalter bei dauerhaft niedrigen Geburtenziffern unterhalb des Bestandserhaltungsniveaus stellen die Gesellschaft vor bedeutende Herausforderungen. Die gesellschaftlichen Kosten, die durch die steigende Altersquote, die Zunahme von Pflegebedürftigkeit und vor allem Demenzen entstehen, werden mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit erheblich sein. Es wird eine Überlastung der sozialen Sicherungssysteme zu befürchten sein, die vornehmlich durch neue Verpflichtungen im Bereich der Pflege begründet wird. Aber die einseitige und häufig dramatisierte Wahrnehmung der Alterung der Bevölkerung als „Alterslast“ greift bei Weitem zu kurz. Diese Sichtweise verkennt die vielfältigen neuen Perspektiven, die die verlängerte Phase des dritten Lebensalters mit sich bringt. Ebenso wird dadurch dem bürgerschaftlichen Engagement als probates Mittel gesellschaftlicher Beteiligung im dritten Lebensalter seine Bedeutung aberkannt. Denn bereits heute ist ein großer Teil der Gruppe der Älteren freiwillig aktiv, der den Sozialstaat maßgeblich unterstützt.

In der Gruppe der Älteren zeigen neben den Engagierten viele die Bereitschaft, sich in Zukunft ehrenamtlich zu engagieren und damit ihren Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Insgesamt ist dieser Gruppe ein überaus großes Engagementpotenzial immanent. Damit stehen den gesellschaftlichen Herausforderungen des demografischen Wandels auch durchaus Chancen und Potenziale gegenüber, die aber auch nur mit aktiver Hilfe Älterer einlösbar zu sein scheinen. Deshalb müssen die notwendigen Rahmenbedingungen für die Partizipation dieser Gruppe geschaffen werden, um das Interesse, die Motivation, aber auch die Befähigung einer aktiven Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Die Konsequenzen des gesellschaftlichen und sozialen Wandels können und dürfen den Älteren nicht alleine aufgebürdet werden.

Um das freiwillige Engagement im Allgemeinen und gerade auch Älterer besser in einen gesamtgesellschaftlichen Kontext einzuordnen, sind neben einer begrifflichen Bestimmung des bürgerschaftlichen Engagements auch die Art und der Umfang und damit der gesellschaftliche sowie volkswirtschaftliche Wert von Interesse. Denn zur Entfaltung des Potenzials älterer Menschen ist insbesondere auch der Einsatz anderer Personengruppen als grundlegende Stütze erforderlich (vgl. Strasser/Stricker 2008: 35f.). Ferner wird der Frage nachgegangen, wer sich warum und in welchen Bereichen engagiert, inwiefern das Engagement ausbaufähig ist und zur Lösung gesellschaftlicher Probleme verhilft. Diesen Beitrag wird das nächste Kapitel leisten.



### **2.3 Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland**

„Die Qualität einer Gesellschaft bemisst sich unter anderem daran, in welchem Ausmaß die Bürgerinnen und Bürger sich an öffentlichen Aktivitäten beteiligen und inwiefern sie zu freiwilligem Engagement bereit sind“ (Gensicke 2006: 9). Je höher dieses ist, desto stärker stellt sich der Zusammenhalt einer Gesellschaft dar. Bürgerschaftliches Engagement ist vor allem Ausdruck von Teilhabe und Mitgestaltungswillen der Bürger in einer demokratischen Gesellschaft (vgl. Seiters 2005: 2). Auch wenn sich nach Künemund/Schupp (2007: 14) der gesellschaftliche Wert bürgerschaftlichen Engagements nicht quantifizieren lasse, so sei er zweifelsohne von großem Wert. Denn aus ihm resultiere der „soziale Kitt“ der Gesellschaft.

Die wachsende Bedeutung freiwilligen Engagements in der öffentlichen, politischen und wissenschaftlichen Wahrnehmung ist offenkundig. Sie lässt sich mit dem Jahr des Ehrenamtes (1996) und der Freiwilligen (2001), dem Europäischen Freiwilligenjahr (2011), der Gründung eines Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement (BBE) im Jahr 2002 sowie der wachsenden Diskussion zur Notwendigkeit von bürgerschaftlichem Engagement zur Lösung gesellschaftlicher Probleme oder der Substitution sozialstaatlicher Leistungserbringung zur Minderung der öffentlichen Verschuldung verdeutlichen. Und ebenso der von der Bundesregierung in Auftrag gegebene Freiwilligensurvey von 1999, die zweite durchgeführte Welle im Jahr 2004 und die zurzeit laufende dritte Erhebung sind mit der im Jahr 2000 eingesetzten „Enquête-Kommission zur Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ Ausdruck zunehmender Erwünschtheit (vgl. Hoffmann 2009: 19; Künemund/Schupp 2007: 5f.).<sup>27</sup>

Bislang wurde keine eindeutige Definition vorgenommen, worum es sich beim ehrenamtlichen, freiwilligen oder bürgerschaftlichen Engagement eigentlich handelt. Diese begriffliche Unschärfe war für den bisherigen Gang der Untersuchung ohne Bedeutung. Im Folgenden werden eine ausführliche Definition des bürgerschaftlichen Engagements sowie eine begriffliche Abgrenzung zum Begriff des Ehrenamtes und freiwilligen En-

---

<sup>27</sup> Der Gesamtbericht des dritten Freiwilligensurveys von 2009 wird voraussichtlich im Juni 2010 der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Es liegen lediglich erste Informationen zum Survey vor (vgl. BMFSFJ 2010).

gements geleistet. Dabei werden die Begriffe in den Kontext des Strukturwandels des Ehrenamtes gestellt. Daraufhin erfolgt eine Diskussion der soziodemografischen Profile sowie sozialpsychologischen Determinanten freiwillig Tätiger. Anschließend werden die Funktion freiwilligen Engagements als gesellschaftlich notwendige Arbeit, Potenziale bürgerschaftlichen Engagements sowie dessen staatliche Förderung hervorgehoben.

### **2.3.1 Begriffliche Abgrenzung des bürgerschaftlichen Engagements**

Der Begriff des ehrenamtlichen Engagements erfährt einen enormen Aufschwung in der öffentlichen Wahrnehmung. Der Diskurs zum bürgerschaftlichen Engagement verdeutlicht den Bedeutungswandel, den dieser Begriff in der Konjunktur des Ehrenamtes erfahren hat.

Unter Ehrenamt wird gewöhnlich eine freiwillige Tätigkeit verstanden, die der Ehre halber und zum Wohl Dritter bzw. der Allgemeinheit ausgeübt wird. Mit anderen Worten, dem Inhaber eines solchen Amtes wird Ehre durch das Amt selbst und im Gegensatz zu einem Entgelt Ansehen zuteil. Eine Vergütung im Sinne bezahlter Arbeit wird demnach ausgeschlossen, wobei eine Kosten- und Aufwandsentschädigung nicht als Bezahlung gilt. Diese ehrenamtlichen Tätigkeiten werden im Rahmen von Institutionen und Vereinigungen außerhalb des Haushalts (der Familie) ausgeführt. Es wird häufig zwischen politischem und sozialem Ehrenamt unterschieden. Während Letzteres insbesondere die personenbezogene Unterstützung und Betreuung von Hilfsbedürftigen meint, steht das politische Ehrenamt für informationsbezogene, führende und verwaltende Tätigkeiten (vgl. Künemund/Schupp 2007: 1-3; Erlinghagen et al. 2006: 122).<sup>28</sup>

Ursprünglich setzte in der zweiten Hälfte der 1980er Jahre aufgrund der von Parteien und Verbänden angeführten rückläufigen Zahlen von Ehrenamtlichen in den traditional strukturierten Bereichen eine sozialwissenschaftliche Diskussion über einen „Strukturwandel des Ehrenamtes“ bzw. die Unterscheidungsmerkmale zwischen einem „alten“

---

<sup>28</sup> Heinze/Strünck (2000: 184) unterscheiden noch das leitende Ehrenamt, das alle unentgeltlichen bzw. nicht formal vergüteten Tätigkeiten umfasst, die für die Steuerung einer Organisation, wie beispielsweise die Führung eines Wohlfahrtsverbandes, unternommen werden.

und einem „neuen“ Ehrenamt ein (vgl. Olk 2002: 27; Beher et al. 2000).<sup>29</sup> Für den negativen Trend sinkender Engagementquoten in herkömmlichen formal organisierten Vereinigungen und Verbänden wie die der Wohlfahrtspflege<sup>30</sup> wurde vor allem der Wertewandel verantwortlich gemacht. Dieser ging mit einer angeblichen Erosion von Pflicht- und Kollektivwerten einher. Mittlerweile widerlegen neueste Ergebnisse der empirischen Sozialforschung wie die des Engagementatlas (2009), die der Längsschnittstudie SOEP oder der drei Freiwilligensurveys (1999, 2004 und 2009) die Annahme einer tiefen Krise des Ehrenamtes (vgl. BMFSFJ 2010; Alscher et al. 2009: 34-36; Hoffmann 2009: 17; Künemund/Schupp 2007: 8-14; Gensicke 2006; Gensicke 2005b; Heinze/Strünck 2001: 233-240; Hepp 2001: 35).

In diesem Zusammenhang muss konstatiert werden, dass innerhalb der Ehrenamtsforschung konzeptionelle Defizite und Leerstellen vorhanden sind. Unterschiedliche Begriffsdefinitionen, Fragestellungen und Operationalisierungen des Untersuchungsgegenstandes verhindern die Vergleichbarkeit vorliegender Studien und führen eher zu einem inflationären Gebrauch des Begriffes „Ehrenamt“ (vgl. Alscher et al. 2009: 19-27; Hoffmann 2009: 18; Künemund/Schupp 2007: 6-8; Hacket/Mutz 2001: 44-46; Rosenblatt 2001: 35-38; Rauschenbach 1999: 67-76).

Empirische Studien enthüllen aber, dass die Zahl der ehrenamtlich Engagierten gestiegen ist, allerdings zulasten dauerhafter Bindungen und Verpflichtungen (vgl. Stricker 2007; Gensicke 2005b: 17-32; Heinze/Olk 1999: 77; Klages 1999b: 123-125). So ist nach Angaben des SOEP (Alscher et al. 2009: 34), der eine langfristige Analyse des Engagements erlaubt, der Anteil der Engagierten von 22,6 Prozent im Jahr 1985 auf 30,4 Prozent im Jahr 2007 gestiegen.<sup>31</sup>

---

<sup>29</sup> Grob wird auch zwischen formalen und eher informellen Tätigkeiten unterschieden (vgl. Bäckes/Höltge 2008: 280).

<sup>30</sup> „Wohlfahrtspflege ist die planmäßige, zum Wohle der Allgemeinheit und nicht des Erwerbs wegen ausgeübte Sorge für notleidende oder gefährdete Mitmenschen. Die Sorge kann sich auf das gesundheitliche, sittliche, erzieherische oder wirtschaftliche Wohl erstrecken und Vorbeugung oder Abhilfe bezwecken“ (§ 66 Abs. 2 AO).

<sup>31</sup> Einen aktuellen Überblick über Erhebungen und Studien, die seit dem Jahr 2000 durchgeführt wurden und Angaben zur Thematik des bürgerschaftlichen Engagements enthalten, bietet der „Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland“ (Alscher et al. 2009: 19-27).

Künemund/Schupp (2007: 1-6) identifizieren insgesamt vier Ebenen, auf denen der Strukturwandel des Ehrenamtes zu verorten ist. Erstens auf der Mikroebene aufgrund eines Wandels individueller Zielsetzungen von Pflicht- und Akzeptanz- zu Selbstentfaltungswerten. Zweitens auf der Mesoebene durch die Entstehung einer „neuen Ehrenamtlichkeit“ außerhalb bzw. am Rande traditioneller Institutionen wie die der Wohlfahrtsverbände. Drittens auf der Makroebene. Hier habe der Strukturwandel aufgrund der zunehmenden Bürokratisierung und Professionalisierung<sup>32</sup> innerhalb der Wohlfahrtsverbände zu einem „zivilgesellschaftlichen Aufbruch“ und einem Bedeutungszuwachs der „neuen Ehrenamtlichkeit“ geführt. Und viertens auf der Ebene der öffentlichen, politischen und wissenschaftlichen Auseinandersetzung über das Ehrenamt und dessen Bedeutung in der Entwicklung einer Bürgergesellschaft.

Während sich alte Formen des Ehrenamtes an milieugebundene, klassische Formen der Mitwirkung in Vereinen und Verbänden innerhalb fest gefügter Formen der Kooperation und Arbeitsteilung orientieren, sind neue Formen vielmehr durch die Erfahrung der eigenen Betroffenheit motiviert und finden sich in eher selbstbestimmten, schwach institutionalisierten Organisationen innerhalb wenig formalisierter Rahmenbedingungen und flacher Hierarchien wieder. Hier wird dem Engagement Leistenden ein hohes Maß an Flexibilität, Selbstverantwortung sowie Selbständigkeit eingeräumt. Das neue Ehrenamt braucht die „biografische Passung“, die entsteht, wenn Motive und Gelegenheiten eines Engagements mit der Lebenssituation übereinstimmen. Damit fällt es den Freiwilligen leichter, intrinsisch-motivierten Engagementmotiven nachzugehen, die außerhalb der Mitte der Gesellschaft liegen (vgl. Backes/Höltge 2008: 281; Jakob 2006: 63-65; Vogt 2005: 50; Schumacher 2003: 101; Hacket/Mutz 2002: 41-45; Olk 2002: 27-29; Heinze/Olk 2001: 236f.).

---

<sup>32</sup> Der Begriff „Professionalisierung“ bezeichnet im gängigen Sprachgebrauch und im Sinne der Organisationssoziologie die Substitution von Ehrenamtlichen durch Hauptamtliche mittels Beschäftigung. Das heißt, freiwillige, unbezahlte Tätigkeiten werden durch bezahlte Arbeit und/oder Laien- mithilfe von Facharbeit ersetzt. Der ursprüngliche Sinn stammt aus der Berufssoziologie und zielt auf die Professionalisierung des Engagements als solchem, also auf die notwendige Qualifizierung zur Durchführung eines Engagements, ab. Diese muss aber nicht zwangsläufig in Beschäftigung münden, wenn Qualifizierungsmaßnahmen bei Ehrenamtlichen durchgeführt werden (vgl. Schumacher 2003: 97; Schütte 2000: 130).

## *Bürgerschaftliches Engagement in einer alternden Zivilgesellschaft*

In diesem Zusammenhang hat sich ein breites Spektrum von eher schwachen und sporadischen Formen bis hin zu langfristig verbindlichen Engagementformen gebildet. Um einer derartigen Pluralisierung der vielfältigen Engagementmöglichkeiten auch begrifflich gerecht zu werden, ist der Terminus Ehrenamt Begriffen wie freiwilliges Engagement oder bürgerschaftliches Engagement gewichen (vgl. Künemund/Schupp 2007: 6-8; Olk 2002: 29; Heinze/Olk 2001: 13-16; Behr et al. 2000: 15).

Freiwilliges Engagement spiegelt ein individualistisch-liberales Verständnis wider, in dem die Interessen und Neigungen einzelner Engagierter im Mittelpunkt stehen. Bürgerschaftliches Engagement fokussiert hingegen ein von Partizipation, Gemeinwohl und Bürgersinn geprägtes Verständnis. Es stellt insbesondere das soziale Engagement als aktive Teilhabe des Bürgers am politischen, gesellschaftlichen und sozialen Leben im Kontext von gesellschaftlicher und gemeinschaftlicher Notwendigkeit in den Vordergrund (vgl. Zimmer 2005: 30; Behr et al. 2000: 25).

Das heißt, es handelt sich auf der individuellen Ebene um einen „zivilgesellschaftlichen Aktivbürger“, der aufgrund seiner Gemeinwohlorientierung und Handlungskompetenz – jenseits der Bereiche von Markt, Staat und privaten Familienhaushalten – auf gesellschaftlicher, öffentlicher Ebene die moderne Gesellschaft als Zivil- bzw. Bürgergesellschaft prägt. Mit seinem Handeln trägt er zu erweiterten politischen Artikulations- und Handlungschancen für die Bürger bei. Damit wird der Begriff eng mit politischer Partizipation, Demokratiewahrnehmung und -stärkung assoziiert (vgl. Alscher et al. 2009: 10f.; Gensicke 2005b: 50; Heinze/Olk 2001: 14).

Die Enquête-Kommission (2002b: 40) „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ definiert bürgerschaftliches Engagement folgendermaßen: „Bürgerschaftliches Engagement ist eine freiwillige, nicht auf das Erzielen eines persönlichen materiellen Gewinns gerichtete, auf das Gemeinwohl hin orientierte, kooperative Tätigkeit“. Durch das Engagement würden die Bürger an Entscheidungsprozessen partizipieren, Sozialkapital bilden und damit ihren positiven Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und politischen Gemeinwesen leisten.

Nach Aussage von Gensicke (Gensicke 2005b: 40f.) werde soziales Kapital erzeugt, weil bürgerschaftliches Engagement die Grundlage für Vertrauen, Solidarität und Kooperationsbeziehungen biete. Diese helfe, Unterschiede zwischen Bevölkerungsgruppen zu überbrücken und Konflikte beizulegen. Das freiwillige Engagement erzeuge auch

demokratische Kompetenz, indem es die Selbstorganisation von Bürgern und die Bereitschaft zu Kompromissen fördere. Zudem würden soziale und organisatorische Kompetenzen erworben, die in Dienst- und Wissensgesellschaften von großer Bedeutung seien.

Der Begriff des bürgerschaftlichen Engagements schließt im Gegensatz zum Begriff des Ehrenamtes die aktive Beteiligung z. B. in einem Wohlfahrtsverband mit ein, auch wenn kein Amt bzw. keine spezifische Funktion mit ihr verbunden ist. Zusätzlich zur Selbsthilfe umfasst die Definition der Enquête-Kommission beispielsweise die Mitarbeit in Tauschringen, Nachbarschaftsinitiativen oder bei gemeinwohlorientierten Aktivitäten von Unternehmen und Stiftungen sowie verschiedenen Formen direktdemokratischer Bürgerbeteiligung wie die Teilnahme an Volksbegehren (vgl. Künemund/Schupp 2007: 6).

Damit schlägt der Begriff bürgerschaftliches Engagement – als Sammelbegriff für ein breites Spektrum an freiwilligen und gemeinwohlorientierten Aktivitäten – Brücken und unterstreicht Gemeinsamkeiten zwischen alten und neuen Formen ehrenamtlicher Tätigkeiten (vgl. Backes/Höltge 2008: 282; Roth 2000: 32). Aus der theoretischen Perspektive impliziere dies keinesfalls eine Ablösung oder Erosion des alten Ehrenamtes zugunsten moderner Engagementformen, sondern die strukturelle Herausbildung neuer Institutionen zur Integration von vor allem selbst organisierten Handlungsformen (vgl. Mutz 2002: 23). Die Ausweitung der Engagementbereiche sowie der Organisations- und Engagementformen führt jedoch auch zu Überlegungen hinsichtlich der Zweckmäßigkeit dieses Begriffes. International setzt sich zunehmend der Begriff „civic engagement“ durch (vgl. Alscher et al. 2009: 12).

Im Folgenden werden Begriffe wie Ehrenamt oder freiwilliges Engagement analog zum hauptsächlich verwendeten Begriff des bürgerschaftlichen Engagements verstanden. Im Untersuchungsfeld sind die meisten Personen freiwillig aktiv, ohne ein spezielles Amt zu bekleiden, sodass bürgerschaftliches Engagement als Leitbegriff am ehesten zutreffen würde. Um aber einer begrifflichen Monotonie vorzubeugen, werden die unterschiedlichen Begriffe synonym verwendet.

Hervorzuheben ist, dass stets und gerade die Freiwilligkeit, sich persönlich, ohne alleinige materielle Gewinnabsicht, zu engagieren, zur freiwilligen Tätigkeit motiviert. Nach Auffassung des Engagementatlas (2009: 42) bestehe die Befriedigung im Allgemeinen

darin, zu einer Problemlösung beizutragen und einen Sinn zu stiften, den eine auf materiellen Werten fußende Konsumgesellschaft nicht bieten würde. Die Gemeinwohlorientierung schließt einen individuellen, auch indirekten materiellen bzw. wirtschaftlichen Nutzen keineswegs aus. Dieser kann in der Aneignung von Wissen und Kompetenzen, im Knüpfen und Pflegen sozialer Kontakte oder in anderen mittelbaren Erträgen liegen (vgl. Alscher et al. 2009: 10), die die dauerhafte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Einzelnen durch die „Stärke schwacher Beziehungen“ begünstigen (vgl. Strasser/Stricker 2008: 33).

### **2.3.2 *Soziodemografisches Profil und sozialpsychologische Determinanten***

Nicht alle Gesellschaftsmitglieder sind gleichermaßen engagiert. Im Vergleich zu früher bestimmen weniger die Milieuzugehörigkeit, sondern vielmehr Qualifikationen wie kommunikative Kompetenzen sowie die Fähigkeit, spezifische Interessen zur Geltung zu bringen, die Aufnahme eines freiwilligen Engagements (vgl. Brömme/Strasser 2001: 12-14). Darüber hinaus haben neben den Qualifikationen das Nachgehen einer Erwerbsarbeit, das Haushaltseinkommen und der Bestand an individuellem Sozialkapital positiven Einfluss auf das Engagement (vgl. Alscher et al. 2009: 42-46; Engagementatlas 2009: 9; Meulemann/Beckers 2004: 123f.).

Aktuelle Antworten auf die Fragen, welche Personengruppen sich freiwillig engagieren, in welchen Bereichen sie tätig sind, welcher Zeitaufwand dem Engagement gewidmet wird sowie welche Motive die Freiwilligen anleiten, gibt der zweite Freiwilligensurvey (Gensicke 2005b) aus dem Jahr 2004, der auf dem Freiwilligensurvey 1999 aufbaut und Veränderungen des bürgerschaftlichen Engagements in dieser Zeitspanne aufgreift.<sup>33</sup>

Der Engagementatlas (2009) kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Dieser ist aber nicht mit einer vorherigen Erhebungswelle vergleichbar, sodass keine Veränderungen im Zeitablauf sichtbar werden. Er bietet aber den Vorteil, über regionale Einflussfaktoren, die auf das bürgerschaftliche Engagement einwirken, zu informieren. Denn bürgerschaftliches Engagement entsteht vor Ort meist aus empfundenen Bedürfnissen und wahrgenommenen Problemen. Daher ist häufig ein kommunaler Bezug gegeben. Bisherige Erhebun-

---

<sup>33</sup> Bei dem Freiwilligensurvey 2004 handelt es sich um einen Datensatz, der aus 15.000 computergestützten telefonischen Interviews generiert wurde (vgl. Alscher et al. 2009: 23).

gen ließen die regionalen Unterschiede eher im Hintergrund. Aus diesem Grund werden die Ergebnisse des Engagementatlas zu denen des Freiwilligensurveys ergänzt.<sup>34</sup>

Der Freiwilligensurvey (Gensicke 2005b: 50) benutzt „freiwilliges Engagement“ für die verschiedensten Formen als Leitbegriff und möchte damit den individuellen Akzent der Motivation und den Charakter der freiwilligen Selbstverpflichtung hervorheben. Der Survey versteht ihn innerhalb der Auswertungen analog zum bürgerschaftlichen Engagement. Diese Begriffswahl impliziert gleichzeitig, dass nicht zwangsweise ein Amt mit dem Engagement verbunden ist. Damit eignen sich die Ergebnisse des Freiwilligensurveys in besonderer Weise als repräsentative Erhebung, da die im Untersuchungsfeld geleistete freiwillige Arbeit ebenso vom Freiwilligensurvey als freiwilliges Engagement aufgefasst und damit auch erfasst wird. Überdies stellt „Freiwilligenarbeit“ das Pendant zum angelsächsischen Begriff des „Volunteering“ dar, welcher im deutschen Sprachgebrauch nicht weit verbreitet ist. Damit gewährleistet der Begriff die internationale Vergleichbarkeit (vgl. Rosenblatt 2001: 50).

Nach den Ergebnissen des Surveys (Gensicke 2005b: 17) führen im Jahr 2004 36 Prozent der deutschen Wohnbevölkerung (ab 14 Jahren) mindestens eine freiwillige Tätigkeit aus. Das sind zwei Prozentpunkte mehr im Vergleich zur ersten Erhebung im Jahr 1999.<sup>35</sup> Männer beteiligen sich deutlich häufiger als Frauen. Ihre Engagementquote liegt bei 39 Prozent, währenddessen 32 Prozent der Frauen einer freiwilligen Arbeit nachgehen. Im Gegensatz zu den Männern stieg das freiwillige Engagement der Frauen seit 1999 stärker und nahm insbesondere bei den erwerbstätigen Frauen zu (vgl. Gensicke 2005b: 15-21).

---

<sup>34</sup> Braun/Klages (2009: 1-4) monieren am Engagementatlas, dass die geführten 44.000 Interviews nicht ausreichen würden, um belastbare Daten auf der Landkreisebene zu erhalten. Ferner handle es sich beim Fragebogen der Prognosestudie um eine stark reduzierte Fassung des Fragebogens des zweiten Freiwilligensurveys. Darüber hinaus werden keine Zeitvergleiche mit anderen Studien unternommen. Damit werde der Bericht seinem Anspruch, „wissenschaftliches Neuland“ zu betreten, nicht gerecht.

Hoffmeyer-Zlotnik (2009: 1-3), Projektberater beim Center for Survey Design & Methodology am GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften in Mannheim, relativiert die Kritik an der Güte des methodischen Vorgehens des Engagementatlas 2009. Er bescheinigt der Studie insgesamt ein allgemein akzeptables Design und Vorgehen.

<sup>35</sup> Nach ersten vorliegenden Informationen zum dritten Freiwilligensurvey ist die Engagementquote im Jahr 2009 mit 36 Prozent konstant geblieben (vgl. BMFSFJ 2010: 1).



Wie bereits in der ersten Welle des Freiwilligensurveys ist eine deutliche geschlechtsspezifische Zuordnung der Tätigkeiten auf Organisationstypen erkennbar. Wenngleich auch für Männer (14 Prozent) wie auch Frauen (acht Prozent) der Bereich Sport und Bewegung für ehrenamtliche Tätigkeiten an erster Stelle steht, sind Männer eher in Bereichen der beruflichen oder politischen Interessenvertretungen (vier Prozent und 4,5 Prozent) oder im Bereich der Feuerwehr und Rettungsdienste (4,5 Prozent) aktiv. Zudem bekleiden Männer häufiger formale Funktionen. Sie sind verstärkt in Ämtern oder Leitungs- und Vorstandsfunktionen tätig. Frauen hingegen engagieren sich mehr im Bereich der Schule und Kindergarten (acht Prozent), der Kirche und Religion (sieben Prozent) und im Bereich Soziales (sechs Prozent) (vgl. Gensicke 2005b: 59-62; Picot/Gensicke 2005: 279-283).

Engagiert sind in der Regel Erwerbstätige (40 Prozent), Schüler/Auszubildende/Studenten (38 Prozent), dicht gefolgt von Hausfrauen/Hausmännern (37 Prozent). Rentner/Pensionäre mit einer Engagementquote von 28 Prozent sowie Arbeitslose mit 27 Prozent sind weniger aktiv. Dennoch gehören die Älteren im Alter ab 60 Jahren, und gerade die zwischen 60 und 69 Jahren, zu der Gruppe, die im Zeitvergleich zu 1999 die deutlichste Steigerung des freiwilligen Engagements nachweisen konnte (vgl. Gensicke 2005b: 20-23).

Nach Aussagen des Surveys (Gensicke 2005b: 112-114) habe sich die Regelmäßigkeit der terminlichen Verpflichtung zu einer freiwilligen Tätigkeit im Zeitvergleich 1999 zu 2004 leicht verringert. Im Sozialbereich sei diese dagegen konstant geblieben. Dieser Bereich zeichne sich unter anderem dadurch aus, dass die Mehrheit der Tätigkeiten (88 Prozent) zeitlich unbegrenzt angelegt sei und damit keinen Projektcharakter besäße. Anders gesagt, die Engagierten würden „in absehbarer Zeit“ keine Beendigung ihres Engagements in ihrem Tätigkeitsfeld planen. Und ebenso steche dieser Bereich dadurch hervor, dass den freiwilligen Tätigkeiten im Vergleich zu anderen Bereichen überdurchschnittlich häufig nachgegangen werde, oftmals zweimal oder mehrmals die Woche.

Der Bereich Soziales verzeichnet seit 1999 die größten Zuwachsraten für freiwilliges Engagement. Hier ist die Engagementquote von vier auf 5,5 Prozent gestiegen. Damit stellt er nach Sport und Bewegung (elf Prozent) sowie Schule und Kindergarten (sieben Prozent) neben Kultur und Musik (5,5 Prozent) den drittgrößten Sektor freiwilligen Engagements dar (vgl. Gensicke 2005b: 60).

Der Anteil der Engagementaktivitäten im sozialen Bereich, der für Senioren geleistet wird, beträgt 38,4 Prozent und liegt damit weit über dem Durchschnitt. Augenfällig ist auch, dass das Engagement der Älteren ab 60 Jahren vor allem der eigenen Altersgruppe zugutekommt. Während bei dieser Altersgruppe im Jahr 1999 noch das Engagement im Sportbereich mit 6,5 Prozent überwog, hat es neben dem religiös-kirchlichen Bereich insbesondere im sozialen Bereich zugenommen. Hier stieg die Engagementquote um zwei Prozentpunkte auf sieben Prozent (vgl. Alscher et al. 2009: 99; Gensicke 2005a: 321f.). Die Altersgruppe der 14- bis 30-Jährigen engagiert sich deutlich weniger im Sozialbereich. Ihre Quote liegt 2004 lediglich bei drei Prozent. Und auch die 31- bis 45-Jährigen können nur einen Prozentpunkt mehr nachweisen. Erst die 46- bis 65-Jährigen zeigen in diesem Bereich großes Engagement (7,5 Prozent) (vgl. Gensicke 2005b: 60).

Nach Aussagen des Freiwilligensurveys steht der soziale Status einer Person in einem engen Zusammenhang damit, ob einer freiwilligen Tätigkeit nachgegangen wird oder nicht. So übt die Höhe des Haushaltseinkommens einen positiven Einfluss auf ein freiwilliges Engagement aus, wenngleich das Haushaltseinkommen der Frauen im Jahr 2004 im Vergleich zu 1999 bei Weitem an Erklärungskraft eingebüßt hat. Erwerbstätigkeit bei Frauen steht in einem leicht positiven Zusammenhang mit freiwilliger Tätigkeit, der 1999 nicht gegeben war. Hier ist bei Männern hingegen 2004 kein signifikanter Zusammenhang festzustellen, der allerdings 1999 noch bestand. Zunehmend wichtiger und ausschlaggebender als das Haushaltseinkommen oder die Erwerbstätigkeit ist der Bildungsstatus geworden. Gerade bei Männern steht dieser in einem engen Zusammenhang zum Engagement. Kinder im Haushalt stehen in einem negativen Zusammenhang mit einer freiwilligen Arbeit der Frauen, bei Männern besteht diesbezüglich kein spezifischer Zusammenhang (vgl. Gensicke 2006: 12-14; Picot/Gensicke 2005: 291-295).

Darüber hinaus ist eine stark zunehmende Wertorientierung als Bestimmungsgrund für eine freiwillige Tätigkeit zu verorten. So haben Kreativitäts- und Engagementwerte bei Männern und Frauen stark an Bedeutung gewonnen. Bemerkenswert bei den Frauen ist, dass für sie Ordnungs- und Pflichtwerte einem Engagement entgegenstehen. Mit anderen Worten, Frauen gehen gerade dann einem Engagement nach, wenn sie kreativ und engagiert sein möchten, zugleich aber gesellschaftliche Ordnungs- und Pflichtwerte kritisch hinterfragen. Zudem ist bei beiden Geschlechtern weiterhin eine relativ hohe Kirchenbindung zu verorten, die in einem positiven Zusammenhang mit einer freiwilligen Tätigkeit steht (vgl. Gensicke 2006: 12-14; Picot/Gensicke 2005: 291-295).

Den stärksten Einfluss üben jedoch sozial-integrative Faktoren aus. Denn die Größe des Freundes- und Bekanntenkreises ist die erklärungskräftigste Variable, sowohl bei Männern als auch bei Frauen. Diese habe seit 1999 sogar stark an Bedeutung dazugewonnen. Und ebenso steht das soziale Kapital weiterhin in einem positiven Zusammenhang zum freiwilligen Engagement. Denn, und das gilt für Männer und für Frauen nahezu gleichermaßen, wer gelegentliche Hilfeleistungen in fremden Haushalten erbringt, ist auch häufiger engagiert. Hier werden kausale Wirkungszusammenhänge sichtbar, und zwar wer sozial integriert ist, dem stehen mehr Möglichkeiten offen, sich zu engagieren. Und ein Engagement erhöhe wiederum die Wahrscheinlichkeit, neue Kontakte zu schließen, sodass die soziale Integration verbessert wird (vgl. Gensicke 2006: 12-14; Picot/Gensicke 2005: 291-295).

Zu den sozialpsychologischen Determinanten der Freiwilligenarbeit gibt die zweite Welle des Freiwilligensurveys 2004 (Gensicke 2005b: 96-101) ebenfalls Auskunft. So leitet 66 Prozent der freiwillig Engagierten das Motiv an, durch ihr eigenes Engagement die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitzugestalten. 60 Prozent der Freiwilligen streben vorrangig nach Geselligkeit. Dabei möchten nahezu alle Altersgruppen durch ihr Engagement insbesondere mit anderen Menschen zusammenkommen. Gerade die über 65-Jährigen, aber auch die Altersgruppe der 14- bis 30-Jährigen, schließen sich dieser Auffassung an. Ihr Engagement lasse sich als gemeinschaftsbezogene Gesellschaftsbeteiligung werten. Weniger als die Hälfte der freiwillig Tätigen (44 Prozent) sehen ihren Einsatz als eine Aufgabe, die gemacht werden muss und für die sich schwer jemand findet. Dieses sozial pflichtorientierte Verständnis bewegt besonders die Älteren, gerade die über 65 Jahre. Lediglich 21 Prozent sehen im Engagement auch eine Form von politischem Engagement, wobei Beamte, Selbständige, aber auch Arbeitslose meist politisch motiviert sind. Insgesamt sind Engagierte, die politisch motiviert, höher gebildet oder selbständig sind, weniger auf der Suche nach Geselligkeit. Sie motiviert der Anspruch der gesellschaftlichen Mitgestaltung. Somit könne ihr Engagement als aufgabenbezogene Gesellschaftsgestaltung interpretiert werden.

Die Engagementquoten hängen ferner von demografischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Faktoren ab, die durch unterschiedliche regionale Profile variieren können. Der Engagementatlas (2009: 23-27) zeigt auf, dass Regionen mit ungünstigen sozioökonomischen Charakteristika wie hoher Arbeitslosigkeit, vielen Empfängern von Transferleistungen und einer vergleichsweise hohen Kriminalitätsrate niedrige Engage-

mentwerte aufweisen. Viele Kirchenmitglieder, eine kleine Gemeindegröße sowie eine gute Betreuungssituation von Kindern und Jugendlichen fördern hingegen bürgerschaftliches Engagement. Darüber hinaus begünstigt eine hohe Kaufkraft innerhalb einer wohlhabenden Region die Engagementquote. Und ebenfalls wirkt sich die Bevölkerungsstruktur auf das Engagement aus. Familien- und Mehrpersonenhaushalte und wenige Single-Haushalte begünstigen eine freiwillige Tätigkeit. Auch kommt ein hoher Anteil an 35- bis 55-Jährigen in einer Region der Engagementquote zugute, während hingegen die Quote in Gebieten mit einem hohen Anteil 18- bis 35-Jähriger besonders niedrig ist. Ebenso wenig darf der „Mitmach-Effekt“ außer Acht bleiben, denn ein hoher Anteil Engagierter in einem Landkreis beeinflusst die Quote positiv.

In den westdeutschen Bundesländern ist bei den Engagementquoten ein ausgeprägtes Nord-Süd-Gefälle vorhanden. So weisen südliche Gebiete in Westdeutschland meist erheblich höhere Quoten als die nördlichen westdeutschen Bundesländer auf. Einen noch ausgeprägteren Unterschied liefert ein Vergleich zwischen ost- und westdeutschen Bundesländern. Die Engagementquote ostdeutscher Bundesländer liegt deutlich niedriger als in den westlichen Bundesländern.<sup>36</sup> Neben den Ost/West- und Nord/Süd-Gegensätzen existieren bedeutende Niveauunterschiede zwischen städtischen und ländlichen Gebieten. Hier erreichen ländliche Regionen, vor allem kleine Gemeinden, deutlich höhere Engagementquoten als städtische Regionen. Interessant ist, dass in Gebieten mit niedrigen Quoten gewöhnlich neuen Formen bürgerschaftlichen Engagements nachgegangen wird. Dies sind in der Regel städtische Räume und Regionen, in denen die auftretenden Probleme und Herausforderungen mit innovativen Formen des Engagements aus einer aktiven Selbstorganisation der Bürger bewältigt werden. Das traditionelle Ehrenamt findet sich hingegen eher in ländlichen Gebieten mit einer entsprechenden Infrastruktur wieder, in der sich die Menschen engagieren können (vgl. Engagementatlas 2009: 17-21).

---

<sup>36</sup> Die aktuellen Ergebnisse des Projektes „Armutsatlas“ (Der PARITÄTISCHE Gesamtverband 2009: 8f.) bestätigen die Annahmen des Engagementatlas 2009. Das bei den Engagementquoten zu beobachtende Nord-Süd-Gefälle in Westdeutschland sowie das Ost-West-Gefälle entsprechen den sozioökonomischen Charakteristika der jeweiligen Regionen. Der süddeutsche Bereich zeigt eine Armutsquote von elf Prozent. Die westdeutsche Quote liegt bei 15 Prozent, die ostdeutsche mit fast 20 Prozent beinahe doppelt so hoch wie die süddeutsche Armutsquote.

### **2.3.3 Bürgerschaftliches Engagement als gesellschaftlich notwendige Arbeit**

Soziale Umbrüche wie die Folgen des demografischen Wandels mit dem einhergehenden Anstieg der Pflegebedürftigkeit stellen wachsende Anforderungen an den Sozialstaat, denen dieser aufgrund knapper werdender öffentlicher Finanzierungsspielräume immer weniger gerecht werden kann. Die sich wandelnden Umweltbedingungen lassen verstärkt die Frage nach dem „Kitt“, der die moderne Gesellschaft zusammenhält, aufkommen. Hier wird häufig auf das Bürgerengagement verwiesen, das die „Klammer eines eingefaßten Spektrums vielfältiger gesellschaftlicher, politischer und sozialer Aktivitäten“ bildet (vgl. Priller/Zimmer 2002: 13). Denn die wachsende Schere zwischen Notlagen und zur Verfügung stehenden Mitteln verdeutlicht, dass ohne die freiwilligen Ressourcen sowohl der Sozialstaat als auch professionelle Dienstleistungssysteme nicht mehr für die Belange ihrer Mitglieder aufkommen können, besonders was die Pflege und Versorgung betrifft (vgl. Blinkert/Klie 2004; Bock 2003: 39).

Die immense volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Leistung bürgerschaftlichen Engagements wird anhand der aktuellen Erhebung des Engagementatlas (2009: 13f.) deutlich. Die Daten quantifizieren den Anteil bürgerschaftlichen Engagements an der Gesamtarbeitszeit in der Bundesrepublik. Im Bundesdurchschnitt werden monatlich 16,2 Stunden von Bürgern für freiwillige Leistungen aufgebracht. Der Engagementatlas rechnet mit einer Engagementquote von 34,3 Prozent der deutschen Bevölkerung über 16 Jahren, sodass insgesamt über 4,6 Milliarden Stunden pro Jahr in Deutschland geleistet werden. Auf Basis der Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung werden damit für das Jahr 2007 7,5 Prozent der gesamten Arbeitszeit<sup>37</sup> in Deutschland durch freiwilliges Engagement geleistet. Und ebenso ist der produktive Faktor von Bedeutung. Wenn ein einheitlicher, am derzeit diskutierten Mindestlohn orientierter Stundenlohn von 7,50 Euro angesetzt wird, tragen engagierte Bürger eine Arbeitsleistung im Wert von 35 Milliarden Euro zum Gemeinwesen bei. Das entspricht einem Anteil von zwei Prozent am Volkseinkommen<sup>38</sup> der Bundesrepublik im Jahr 2007.

---

<sup>37</sup> Die gesamten Arbeitsstunden setzen sich aus den bezahlten Erwerbsstunden und den freiwillig geleisteten Arbeitsstunden zusammen.

<sup>38</sup> Das Volkseinkommen setzt sich aus den Einkommen der Inländer zusammen. Hierbei werden Einkommen aus unselbständiger und selbständiger Tätigkeit sowie Vermögenseinkommen berücksichtigt (vgl. Dieckheuer 2003: 12).

In Deutschland findet freiwilliges Engagement in einem breiten Spektrum gemeinnütziger bzw. zivilgesellschaftlicher Organisationen wie in Vereinen, Verbänden, Gewerkschaften, Kirchengemeinden, Stiftungen oder Parteien statt (vgl. Alscher et al. 2009: 30; Priller/Zimmer 2006: 17).<sup>39</sup> Diese bieten mit einer Größe von rund einer Million Organisationen die infrastrukturelle Basis für einen Anteil von etwa 85 Prozent der Engagierten und tragen maßgeblich zur Initiierung, Aufrechterhaltung und Qualifizierung des Engagements bei (vgl. Alscher et al. 2009: 64).

Innerhalb der Organisationsformen des Dritten Sektors wird zwischen „gewachsenen“ und „gewollten“ Institutionen unterschieden. Wohlfahrtsverbände, Stiftungen, gemeinnützige Vereine sowie ein Teil der Körperschaften des öffentlichen Rechts sind im Ursprung ohne Intervention des Staates und vielfach sogar als Alternative zur staatlichen oder kommunalen Verwaltung entstanden, ergo aus der Gesellschaft heraus „gewachsen“. Öffentliche Unternehmen, Anstalten des öffentlichen Rechts und ausgelagerte Verwaltungseinheiten sind hingegen meist Ausdruck von Trägern öffentlicher Aufgaben, die von staatlicher oder kommunaler Verwaltung als „gewollt“ entstanden sind. Die gebräuchlichste Rechtsform der Organisationen des Dritten Sektors ist die des gemeinnützigen Vereins, wobei das Spektrum über die private Stiftung bis hin zur Kapitalgesellschaft reicht (vgl. Seibel 1994: 39f.).

Der US-amerikanische Soziologe Amitai Etzioni<sup>40</sup> führte den Begriff des Dritten Sektors zu Beginn der 1970er Jahre ein und verwies damit auf eine dritte alternative Produktion von Dienstleistungen neben Staat (Erster Sektor) und Markt (Zweiter Sektor), die im öffentlichen Interesse liegt und gemeinwohlorientiert die positiven Seiten beider Segmente miteinander verbindet. Der entscheidende Unterschied zwischen dem Dritten Sektor und den Sektoren Markt und Staat ist die spezifische Handlungslogik der Solidarität bzw. die gesellschaftliche Sinnstiftung. Während der Staat über die Handlungslogik „Hierarchie“ oder „Macht“ gesteuert wird, ist der zentrale Steuerungsmechanismus des

---

<sup>39</sup> Vgl. hierzu die Ergebnisse des zweiten Freiwilligensurveys (Gensicke 2005b: 125f.).

<sup>40</sup> Etzioni zweifelte an den von der neoklassischen Theorie propagierten „Selbstheilungskräften“ des Marktes und ging davon aus, dass der Staat über kurz oder lang Ermüdungs- und Überlastungsercheinungen aufweisen würde. Er setzte auf Organisationen des Dritten Sektors, die im Gegensatz zu Unternehmen zwar genauso effizient arbeiten, aber nicht unter deren Profitlogik, sondern für gemeinnützige Ziele der Organisation wirtschaften (vgl. Zimmer/Priller 2007: 18-22).

Marktes „Wettbewerb“ oder „Tausch“.<sup>41</sup> Wenn der Dritte Sektor hingegen nicht auf die kontinuierliche solidarische Unterstützung in Form von einfacher Mitgliedschaft, freiwilliger Mitarbeit oder in Form von Geld- oder Sachspenden bis hin zur Unterstützung der von der Organisation verkörperten Wert- und Zielvorstellungen zählen kann, ist dieser Sektor im Gegensatz zu den Konkurrenzsektoren Markt oder Staat nicht lebensfähig (vgl. Stricker 2007: 20-26; Zimmer/Priller 2007: 15-17; Priller/Zimmer 2006: 17; Priller/Zimmer 2003: 175-180).

Die Bestimmung, was dem Dritten Sektor zuzurechnen ist, präsentiert sich in der Literatur nicht einheitlich. Abweichungen sind auf länderspezifische historische Entwicklungen zurückzuführen (vgl. Anheier 1990). Zu den Strukturmerkmalen von Institutionen des Dritten Sektors (vgl. Alscher et al. 2009: 12; Stricker 2007: 24; Anheier et al. 1998: 15) zählen, dass sie

- ▶ ein Mindestmaß an formaler Organisation aufweisen,
- ▶ organisatorisch unabhängig vom Staat und
- ▶ nicht erwerbswirtschaftlich motiviert sind, ferner
- ▶ eigenständig verwaltet werden sowie ihre Arbeit
- ▶ auf freiwilliger und ehrenamtlicher Beteiligung, entweder in der Gründungsphase und/oder in der Wahrnehmung ihrer Aufgabenerfüllung, beruhen, also zu einem gewissen Grad von freiwilligen Leistungen getragen werden.

Da Organisationen des Dritten Sektors sich als nicht gewinnorientierte Akteure auf dem Markt bewegen, wird für den Sektor insbesondere in der ökonomisch-orientierten Literatur der Begriff „Nonprofit-Sektor“ verwendet. Etwaige Gewinne werden nicht an die Organisationsmitglieder ausgeschüttet, sondern der Organisation selbst zugeführt. Die Finanzierung der Tätigkeiten erfolgt aus Spendengeldern, Sponsoring, aus öffentlichen sowie aus selbsterwirtschafteten Mitteln, wobei in Deutschland der größte Teil der Mittel, gerade in den Bereichen Gesundheitswesen, Bildung und Forschung sowie soziale

---

<sup>41</sup> „Der erste Sektor, der Staat, wacht darüber, was erlaubt und was unerlaubt ist. Der zweite Sektor, die Wirtschaft, wacht darüber, was erfolgreich und was nicht erfolgreich ist. Der dritte Sektor wacht darüber, was gerecht und was ungerecht ist“ (Strachwitz 2000: 23).

Dienste, aus öffentlichen Finanzen stammt.<sup>42</sup> So finanziert sich in Deutschland dieser Sektor mit 64,3 Prozent der Mittel aus öffentlichen Finanzen, 32,3 Prozent werden selbst erwirtschaftet und 3,4 Prozent entstammen Spenden und Sponsoringmaßnahmen. Damit wird die für Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern verhältnismäßig enge Verflechtung zwischen Staat und Nonprofit-Sektor augenscheinlich (vgl. Münchhausen 2008: 5; Zimmer/Priller 2007: 61; Vogt 2005: 43-45; Strachwitz 2000: 28f.).

Durch das Gewinnverteilungsverbot gelten Nonprofit-Organisationen als vertrauenswürdige Alternative zu erwerbswirtschaftlich ausgerichteten Unternehmen. Sie haben sozusagen einen „Vertrauensbonus“ voraus (vgl. Sandberg 2007: 4; Meyer 2002: 585). In der Regel sind auf einem Sozialmarkt Leistungsempfänger und Finanzierer der Leistung nicht identisch. Dies führe nach Auffassung von Nährlich (1998: 60-63) zu einer asymmetrischen Informationsverteilung zwischen Anbieter und Nachfrager, da die Qualität des „gehandelten“ Gutes nicht oder nur mit hohen Kosten überprüfbar sei (so genanntes Kontraktversagen). Das Gewinnverteilungsverbot nehme den Anreiz, den Nachfrager zu übervorteilen, zumal der Anbieter das Ergebnis der Geschäftstätigkeit nicht für sich beanspruchen könne. Dieser fehlende Leistungsanreiz führe allerdings vice versa dazu, dass Nonprofit-Organisationen in der Regel weniger effizient arbeiten und damit auch nicht kostengünstiger. Ihr Anreiz zum Handeln liege vielmehr in dem Ziel begründet, Überzeugungen, religiöse Auffassungen oder normative Einstellungen zu etablieren. Dementsprechend könne die Dienstleistungserstellung eher als Mittel zum Zweck angesehen werden, das ideelle Ziel umzusetzen.

Der Begriff des Dritten Sektors zielt vorrangig auf die Mesoebene der Organisationen ab. Bürgerschaftliches Engagement ist hingegen aufgrund des individuellen Einsatzes auf der Mikroebene und die Zivilgesellschaft als gesellschaftliche Dimension auf der Makroebene anzusiedeln. In dieser Position stellt der Dritte Sektor eine Ergänzung zwischen Mikro- und Makroebene dar. Er ist nicht nur ein „Reparaturdienst“ für Schäden und zur Beseitigung von Defiziten in der Gesellschaft, sondern erfährt im Kontext von

---

<sup>42</sup> Bei öffentlichen Zuschüssen wie Landesmittel, kommunale Gelder, Bundes- oder europäische Mittel ist typischerweise eine Kofinanzierung sicherzustellen. Anders gesagt, es werden nur öffentliche Gelder bereitgestellt, wenn ebenso aus anderen Quellen Finanzmittel eingeholt werden. Für die Träger der Freien Wohlfahrtspflege ergibt sich häufig das Problem, dass öffentliche Gelder zu spät gezahlt werden, sodass eine Zwischenfinanzierung nötig ist, deren Kosten nicht übernommen werden (vgl. Thamm 1995: 362f.).



Bürgerengagement und Zivilgesellschaft zunehmend an Bedeutung. Er ist vielmehr der „missing link“ (Zimmer/Priller 1998: 254), der Staat, Markt und Gesellschaft zusammenhält (vgl. Stricker 2007: 24; Zimmer 2005: 35; Priller/Zimmer 2002: 2f.).

So wird in wissenschaftlichen Diskursen zunehmend der polyvalente Charakter bzw. die Multifunktionalität des Dritten Sektors hervorgehoben. Der Sektor hat also keine primäre Funktionswahrnehmung, sondern zeichnet sich sowohl durch eine ökonomische, eine politische als auch gesellschaftlich-integrative Komponente aus.

Nach dem IAB-Betriebspanel (Alscher et al. 2009: 68) gehören 2007 etwa vier Prozent aller Betriebe in Deutschland dem Dritten Sektor an. In seiner ökonomischen Funktion der Dienstleistungserstellung weist der Dritte Sektor nach Angaben des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project<sup>43</sup> in Deutschland für 1995 einen Anteil von 4,7 Prozent am Bruttoinlandsprodukt (BIP)<sup>44</sup> und 3,9 Prozent am Bruttonationaleinkommen (BNE)<sup>45</sup> aus.<sup>46</sup> Und ebenso wenig ist die arbeitsmarktpolitische Bedeutung von der

---

<sup>43</sup> Der Grundgedanke des unter der Leitung der Johns Hopkins Universität entwickelten international vergleichenden Projektes besteht in der Darstellung des ökonomischen Stellenwertes des Dritten Sektors. In der ersten Phase des Hopkins-Projektes (bis 1994) sind acht Länder involviert gewesen. Inzwischen liegen weltweit Angaben aus 35 Ländern vor. Die Daten zu den meisten Ländern stammen allerdings noch aus den 1990er Jahren. Für Europa kann zurzeit lediglich auf Angaben aus 17 Ländern zurückgegriffen werden. Gegenwärtig ist eine dritte Phase des Projektes zur Aktualisierung der Datenbasis in Vorbereitung (vgl. Priller 2005: 35).

Für die im Rahmen des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project entwickelte Definition des Dritten Sektors sind für den internationalen Vergleich private Haushalte und staatliche Dienstleister (wie z. B. Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen oder Kultureinrichtungen in öffentlicher Trägerschaft) ausgeschlossen worden, um die Autonomie des Sektors gebührend darzustellen (vgl. Zimmer/Priller 2007: 33).

<sup>44</sup> Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) erfasst alle materiellen und immateriellen Güterwerte, die in einer Volkswirtschaft entweder entstehen oder gekauft und gehandelt werden. Zu den Gütern zählen unter anderem Sachgüter, Dienstleistungen und Rechte, wie beispielsweise Lizenzen. Das BIP wird nach dem so genannten Inlandsprinzip ermittelt. Das heißt, es werden alle Produktionswerte erfasst, die im Inland entstehen, egal ob dies durch im Inland oder im Ausland Ansässige geschieht. Damit setzt das BIP bei den Produktionsdaten an, um das Wirtschaftswachstum zu beschreiben (vgl. Altmann 2007: 43-45).

<sup>45</sup> Das Bruttonationaleinkommen (BNE) beschreibt ebenso wie das BIP das Wirtschaftswachstum, erfasst allerdings nur Güterwerte, die Inländern zuzurechnen sind, auch wenn die erfassten Leistungen im Ausland erbracht wurden. Als Inländer gelten natürliche oder juristische Personen mit ständigem (Wohn-)Sitz im Inland. Ihre Nationalität spielt keine Rolle. Damit bezieht sich das BNE insbesondere auf die Einkommensentstehung (vgl. Altmann 2007: 43-45).

<sup>46</sup> Aktuellere Daten liegen derzeit nicht vor. Die Bertelsmann Stiftung, die Fritz Thyssen Stiftung sowie der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft führen seit April 2008 und in den kommenden Jah-

Hand zu weisen. Der Gesamtanteil der Beschäftigten im Dritten Sektor an der volkswirtschaftlichen Gesamtbeschäftigung beträgt im gleichen Jahr 4,93 Prozent, was umgerechnet einer Beschäftigung von 2,1 Millionen (Voll- und Teilzeit) bzw. 1,441 Millionen Arbeitsplätzen in Vollzeitäquivalenten entspricht.<sup>47</sup> Die meisten Arbeitsplätze (559.500) sind im Jahr 1995 im Bereich soziale Dienste, gefolgt von den Bereichen Gesundheitswesen (441.500) und Bildung und Forschung (168.000) zu verorten (vgl. Alscher et al. 2009: 66; Priller/Zimmer 2008: 67-70; Stricker 2007: 24f.; Zimmer/Priller 2007: 38-41, 54-59; Birkhölzer 2004: 16f.).

Die Ressourcenstruktur des Sektors wird maßgeblich durch ehrenamtliche Tätigkeiten getragen, zumal neben den 1,441 Millionen Beschäftigten der auf Vollzeitäquivalente umgerechnete freiwillig geleistete Zeitaufwand in etwa einer Million Beschäftigten entspricht. Damit kommt im Nonprofit Sektor auf drei hauptamtliche Vollzeitkräfte der Arbeitsaufwand (in Vollzeit) von zwei freiwillig Tätigen, wobei das Verhältnis in den einzelnen Bereichen stark variiert. Wenn zu dem Bruttonationaleinkommen zusätzlich die ehrenamtlichen Leistungen berechnet werden, erhöht sich der Anteil des Dritten Sektors am Bruttoinlandsprodukt auf 5,7 Prozent (vgl. Priller/Zimmer 2008: 67f.; Zimmer/Priller 2007: 38, 59f.).

Nach Angaben des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project sind in Deutschland 1995 insgesamt 16,678 Millionen Menschen freiwillig engagiert. Mit 50,7 Prozent betätigt sich über die Hälfte der Ehrenamtlichen des Dritten Sektors im Bereich Kultur und Erholung. Und ebenso in den Bereichen Gesundheitswesen mit 11,4 Prozent und soziale Dienste mit 10,2 Prozent sind ein Großteil der Freiwilligen engagiert. Diese beiden Bereiche zählen zu den Sparten des Nonprofit-Sektors, in denen sechs Agglomerate von Verbänden der Wohlfahrtspflege als die wesentlichen Akteure auftreten (vgl.

---

ren in Kooperation mit der „Initiative ZivilEngagement“ des BMFSFJ und in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt eine kontinuierliche Datenerhebung darüber durch, welche Leistungen der gemeinnützige Sektor erbringt und welche ökonomische, arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitische Bedeutung er hat. Das Projekt heißt „Zivilgesellschaft in Zahlen“ und soll das Manko beseitigen, dass die Daten des Dritten Sektors seit vierzehn Jahren nicht mehr aktualisiert worden sind. Frühestens ab 2010 werden erste Daten zur Verfügung stehen (vgl. Alscher et al. 2009: 6f.).

<sup>47</sup> Eine Hochrechnung anhand einer Teilstichprobe von 809 Betrieben in Deutschland, die umgerechnet für 3,5 Prozent aller Betriebe mit mindestens einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung stehen, weist im Jahr 2000 rund 1,94 Millionen Beschäftigte im Dritten Sektor aus (vgl. Dathe/Kistler 2005: 166).

Priller/Zimmer 2008: 68-72; Zimmer/Priller 2007: 59f.; Anheier 1998: 50). Da diese Bereiche zu den personalintensiven gehören, die ebenfalls stark von freiwilligen Leistungen getragen werden, stellt ein kooperatives Verhältnis zwischen haupt- und ehrenamtlicher Arbeit die Wohlfahrtsverbände vor große Herausforderungen (vgl. Alscher et al. 2009: 66; Engels/Pfeuffer 2007: 286-289).

Gegenwärtig wird die Zahl der im Dritten Sektor Beschäftigten auf etwa drei Millionen geschätzt (vgl. Alscher et al. 2009: 19). Gerade der soziale Bereich wird in Zukunft grundlegende Veränderungen vollziehen. Er weist im Zuge des demografischen Wandels das größte entstehende Engagementpotenzial auf. Es werden Einsatzfelder wie die Kurzzeitpflege, das soziale Miteinander, die hauswirtschaftliche Unterstützung, die Gewährleistung und Sicherstellung von Mobilität, die Beratung von pflegenden Angehörigen und insbesondere die Begleitung von Personen mit Demenz verstärkt nachgefragt werden (vgl. Alscher et al. 2009: 57).

Dritte-Sektor-Organisationen treten in ihrer Funktion der Bündelung, Artikulation und Vermittlung von Interessen zugleich als politische Akteure auf, die besonders in Zeiten zunehmender Parteienverdrossenheit als „Themenanwälte“ ein wichtiges Sprachrohr im politischen Gemeinwesen darstellen. Mit dem Eintreten für Menschenrechte, für ökologische Fragen oder der Interessenvertretung für Minderheiten ebnet der Sektor den Weg für eine internationale Zivilgesellschaft. Damit werden in der Tradition von Alexis de Tocqueville und Max Weber Nonprofit-Organisationen als maßgebliche Bestandteile einer Zivilgesellschaft angesehen, die zwischen politisch organisierten und anerkannten Gewalten und der naturgewachsenen Gemeinschaft das demokratische Gemeinwesen nachhaltig fördern (vgl. Zimmer/Priller 2007: 25; Priller/Zimmer 2006: 17f.; Priller/Zimmer 2003: 178).

Zwar ist „der Dritte Sektor ... keine »verlängerte Werkbank« des Staates, aber er ermöglicht zusätzliche institutionelle Arrangements zur Sicherung politischer Stabilität, zumal in Zeiten beschleunigten ökonomischen und sozialen Wandels“ (Seibel 1994: 55). Insbesondere das entstehende soziale Vertrauen sowie soziale Kapital in Vereinigungen des Dritten Sektors würden, so Putnam (1993: 89-91), zur Effektivität und Stabilität demokratischer Regierungen beitragen.

Die gesellschaftlich-integrative Funktion des Dritten Sektors für Staat und Zivilgesellschaft kommt in der Funktion als Bindeglied zwischen Individuum und Gesellschaft

zum Ausdruck. Nonprofit-Organisationen bieten nach Zimmer/Priller (2007: 26) einen Raum für Selbstfindung und Identifikation. Durch die Teilnahme in Form von ehrenamtlichen Tätigkeiten sowie durch die Mitgliedschaft wirken gesamtgesellschaftliche Integrationsmechanismen, die gerade vor dem Hintergrund zunehmender Individualisierung gesellschaftliche Bindungsverluste aushebeln, Zugehörigkeits- und Selbstwertgefühle stärken und gleichzeitig einen Ersatz für entstehende Defizite traditioneller Bereiche, wie beispielsweise im Bereich der Familie, ausgleichen.

Denn die Einbettung in soziale Netzwerke intermediärer Organisationen zwischen Staat und Markt fördere und stabilisiere gemeinschaftsbezogene Werte sowie soziales Vertrauen. Damit werde wiederum die Interaktionsdichte zwischen den Bürgern gestärkt, Vertrauen stabilisiert, Aufmerksamkeit und Bindungsfähigkeit erzeugt. Es würde die Lebenszufriedenheit, die mit der Häufigkeit des Engagements steige, fördern und das psychische Wohlbefinden verbessern. Letztlich bestimme das individuelle Engagement in einem Raum der Integration, Partizipation und Sozialisation – gleichsam als ein Nebenprodukt – die Ausstattung einer Gesellschaft mit Sozialkapital (vgl. Wahren-dorf/Siegrist 2008: 68-71; Gabriel et al. 2002: 30; Vortmann 2001: 82f.; Heinze/Strünck 2000: 177).

#### ***2.3.4 Stille Reserven bürgerschaftlichen Engagements***

In den 1960er und 1970er Jahren wurde das Ehrenamt – vor allem das soziale – zunehmend durch professionelle Dienstleistungen substituiert. Dies hatte eine Steigerung der Bürokratisierung, wachsende Anforderungen an Ehrenamtliche und damit steigender Leistungs- und Qualifikationsdruck sowie strukturelle Konflikte zwischen Haupt- und Ehrenamt, bedingt durch unterschiedliche Entscheidungsbefugnisse und Informationsasymmetrien, zur Folge. Diese Entwicklung führte dazu, dass die Motivation zum freiwilligen Engagement in seiner traditionellen Form und damit auch die besondere Qualität ehrenamtlicher Arbeit gerade im sozialen Bereich in Gefahr geriet (vgl. Vogt 2005: 47; vgl. auch Schütte 2000: 136-140).

Der daraufhin konstatierte Strukturwandel vom „alten“ zum „neuen“ Ehrenamt bedeutet nicht, dass die Bürger partout nicht mehr bereit wären, sich zu engagieren. Vielmehr hat ein Umbruch der Motivationen stattgefunden. Während Freiwillige im „alten“ Ehrenamt ihre Tätigkeit größtenteils als Pflicht ansehen, akzeptieren sie auch zeitliche und organisatorische Vorgaben ihrer Wirkungsstätten. Im Zuge der neuen Ehrenamtlichkeit wird

die Einordnung in hierarchisch geprägte Strukturen mit der einhergehenden Weisungsgebundenheit von den freiwillig Engagierten vielfach abgelehnt. Vielmehr wird Raum für Selbstverwirklichung, Kreativität und Freude gesucht, der aus Sicht der Freiwilligen durch ein Geben und Nehmen gekennzeichnet ist. Und sie möchten ebenso Bilanz ziehen können, welchen Nutzen bzw. welche Gewinne sie aus ihren Investitionen schöpfen. Diese Einstellung hat zu einem Rückgang der Partizipation in klassischen Organisationen wie der Wohlfahrtsverbände und zu einer Freisetzung freiwilligen Potenzials geführt (vgl. Alscher et al. 2009: 55; Jakob 2006: 63-65; Vogt 2005: 48-55; Meyer 2002: 588f.; Brömme/Strasser 2001: 8; Heinze/Keupp 1997: 56). „Die »stille Reservearmee« derjenigen, die uneigennützig, unentgeltlich und ohne große Ansprüche an die zu verrichtenden Tätigkeiten in den traditionellen Organisationen ihren freiwilligen Dienst versieht, ist deutlich geschrumpft“ (Vogt 2005: 48).

Bisherige Untersuchungen stimmen darin überein, dass ein beachtliches schlafendes Engagementpotenzial, sozusagen ein „schlafender Riese“, existiere (vgl. Bock 2002:16; Klages 2000: 161-168; Klages 1999a: 105f.). Nach dem zweiten Freiwilligensurvey 2004 (Gensicke 2005b: 80-85) hat fast ein Drittel der Bevölkerung, das bisher nicht engagiert ist und die Bereitschaft mitbringt, damit im Sprachgebrauch der Erhebung zum „externen“ Engagementpotenzial zu rechnen ist, ein Interesse daran, sich zu engagieren. Im Jahr 1999 bekundeten lediglich gerade etwas mehr als ein Viertel der Bevölkerung Interesse. Insbesondere in der Gruppe der Arbeitslosen ist die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement im Vergleich zu 1999 um elf Prozentpunkte angestiegen, bei den Erwerbstätigen wie auch bei den Hausfrauen/-männern um sieben und bei den Rentnern/Pensionären um fünf Prozentpunkte. Nach ersten Informationen zum dritten Freiwilligensurvey (BMFSFJ 2010: 2f.) ist im Jahr 2009 die grundsätzliche Bereitschaft der Bürger, ein Engagement zu übernehmen, im Vergleich zu 2004 sogar um weitere fünf Prozentpunkte gestiegen.

Darüber hinaus besteht ebenfalls ein nicht unbeachtliches „internes“ Engagementpotenzial. Diese Betrachtungsweise geht der Frage nach, inwieweit bereits Engagierte daran interessiert sind, ihr Engagement auszudehnen. Und auch hier gibt der Freiwilligensurvey mit 14 Prozent eine große Anzahl „erweiterungsfreudiger“ Engagierter an, wobei mehr die Gruppe der jungen Leute von 14 bis 30 Jahren, also Schüler, Auszubildende und Studenten Interesse zeigen, ihr Engagement auszuweiten. Ältere hingegen scheinen

mit dem Gesamtumfang bzw. der Form ihres Engagements zufrieden zu sein (vgl. Gensicke 2005b: 85-87).

Der erste Freiwilligensurvey 1999 (Klages 2001b: 130) erteilt Auskunft darüber, in welche Richtung das Engagementinteresse derjenigen zielt, die dem externen Engagementpotenzial zuzurechnen sind. Hier belegten mit den Anteilen von 16,1 Prozent der Nennungen die Bereiche Sport und Bewegung sowie Soziales die Spitzenplätze. Weit abgeschlagen folgten die Bereiche Umwelt-/Tier-/Naturschutz mit 7,6 Prozent, Kultur und Musik sowie Politik mit jeweils 5,4 Prozent, Schule/Kindergarten mit 5,3 Prozent gefolgt von Gesundheit mit 5,2 Prozent.

Insgesamt überraschte das Ergebnis des unerwartet großen Potenzials schon während der Auswertung des ersten Freiwilligensurveys, sodass mehrere Kontrollanalysen zur Sicherstellung der Validität des Ergebnisses unternommen wurden (vgl. Klages 2001b: 116). Letztlich spiegle sich nach Gensicke (2005b: 82) an den Ergebnissen die sozialwissenschaftliche Erkenntnis wider, dass Verhaltensänderungen nicht in der Schnelligkeit bzw. weniger wahrscheinlich vollzogen würden als Änderungen in der Einstellung. Letztere verursachen nämlich geringere Kosten, da sie lediglich im Bereich des Bewusstseins stattfinden. Verhaltensänderungen hingegen seien in der Regel mit höheren Kosten in Form von Investition von freier Zeit etc. verbunden.

Inwieweit aber die Finanz- und Wirtschaftskrise Auswirkungen auf das bürgerschaftliche Engagement hat, ist noch ungewiss. Eine Umfrage im Auftrag des Bundesverbandes Deutscher Stiftungen im Jahr 2009 kommt zu dem Ergebnis, dass 55 Prozent der Befragten eine Abnahme des Engagements als Auswirkung der Krise befürchten (vgl. Alschner et al. 2009: 56).

Organisationen des Dritten Sektors scheinen in Deutschland kaum in der Lage zu sein, das Potenzial sinnvoll zu aktivieren und zu nutzen (vgl. Vogt 2005: 52; Vortmann 2001: 119). Denn das brachliegende Engagementpotenzial lässt vermuten, dass es aufgrund einer unzureichenden Aktualisierung der vorhandenen Ressourcen entstanden ist. Allein die Tatsache, dass nach den Ergebnissen einer Repräsentativerhebung lediglich ca. elf Prozent der Pflegehaushalte freiwillige Betreuungsleistungen, z. B. in Form von Besuchsdiensten, in Anspruch nehmen, lässt unschwer erkennen, dass sich dieser Anteil weiter steigern ließe, wenn Angebote von den freiwilligen Leistungserbringern in Zukunft besser zugänglich wären (vgl. Schneekloth 2005: 80).

So konstatiert der Psychologe Heiner Keupp (2000: 3f.), dass das Ergänzungsverhältnis zwischen Motivlagen Ehrenamtlicher zu den Institutionen und deren Aktivitätsfeldern häufig nicht mehr gegeben zu sein scheint. Deutschland zeige zwar ein gutes motivationales Potenzial für bürgerschaftliches Engagement auf, welches aber durch vorhandene institutionelle Felder nicht einfach abrufbar sei. Es bedürfe neuer Gelegenheitsstrukturen mit veränderten Rahmenbedingungen und Unterstützungsformen, weil sie von traditionellen Formen der Organisation ehrenamtlicher Tätigkeit nicht erfasst werden.

Dementsprechend müsse, so Keupp (2000: 3f.), ein Ergänzungsverhältnis, bei welchem die Motive Freiwilliger ideal zu bestimmten Institutionen und ihren Aktivitätsfeldern passen, geschaffen werden. Der aktuelle gesellschaftliche Wandel löse das Passungsverhältnis zwischen individuellen Motiven und Bedürfnissen und politisch-gesellschaftlichen Arrangements der Nachkriegsordnung auf. Bürgerschaftlichem Engagement müsse vielmehr eine aktiv-gestaltende Rolle eingeräumt werden, getragen von einem Paradigmenwechsel der Politik. Der tiefgreifende Wertewandel, der zu einem Bedeutungsverlust traditioneller Pflichtwerte und zu einem Gewinn von Selbstentfaltungswerten geführt habe, werde zudem häufig als Egoismus fehlinterpretiert. Vielmehr existiere der Wunsch, Gestaltungs- und Partizipationschancen wahrzunehmen, Lebenssinn und Gemeinschaft zu erfahren. Damit treten Eigeninitiative, Eigensinn und Selbstsorge als wichtige Quellen freiwilligen Engagements hervor.

Klages (2001a: 209) nennt für Organisationen Leitgesichtspunkte in Form von Verantwortungsrollen, die jedem Engagierten frei zugänglich sein sollten, um ruhende Potenziale zu aktivieren und nutzbar zu machen: Zum einen Raum für selbständiges und eigenverantwortliches Handeln und Entscheiden innerhalb relativ flexibler Arbeitszeiten und Tätigkeitsziele, an denen selbst mitgestaltet wurde. Zum anderen die Chance, eigene Neigungen und Fähigkeiten einzubringen und das Gefühl zu haben, etwas Sinnvolles zu tun, aber auch jederzeit die Möglichkeit zum Wechsel oder zum Austritt zu haben, ohne sich rechtfertigen zu müssen. Darüber hinaus müsse Freiraum für ergebnisorientiertes Handeln und die Möglichkeit zur selbst organisierten Teamarbeit sowie zur Selbstkontrolle bestehen und der Zugriff auf Weiterbildungsmaßnahmen vorhanden sein.

Um das ruhende Engagementpotenzial zu aktivieren, seien nach Backes/Höltge (2008: 279, 285, 296) vor allem negative Entwicklungen einzudämmen. Das freiwillig getrage-

ne Engagement – gerade von Älteren – dürfe nicht zu einer unentgeltlichen Nützlichkeit instrumentalisiert werden, andererseits die zunehmend geringfügige Bezahlung bürgerschaftlichen Engagements weder zu einer ungeschützten und schlecht bezahlten Erwerbsarbeit ausarten noch ein Substitut für Arbeitsplätze darstellen. Das Moment der Freiwilligkeit müsse daher in den Augen behalten werden. Wenn freiwilliges Engagement als Chance herausgestellt und begriffen werde, könne es Beschäftigungs- und Integrationsprobleme mindern. Es ist zu verdeutlichen, dass freiwillige Tätigkeiten zu Selbstbestätigung, Selbstvertrauen, Zufriedenheit und Gesundheit führen und das Altern so aus einer neuen Perspektive mit neuen Freiheits- und Gestaltungsspielräumen erlebt werden kann. Vielfältige Engagementformen bieten eine sinnerfüllte Beschäftigung und münden häufig in eine veränderte Bedürfnisstruktur innerhalb neu ausgeprägter physischer und psychischer Potenziale mit der Chance neuer Perspektiven. Gemeinschaftsorientierung und Selbstverwirklichungsmotive schließen sich keineswegs aus (vgl. auch Alscher et al. 2009: 55; Hoffmann 2009: 22).

### ***2.3.5 Staatliche Förderung bürgerschaftlichen Engagements***

Im Zuge der zu erwartenden Belastungen der sozialen Sicherungssysteme durch den demografischen Wandel sowie des bestehenden Engagementpotenzials möchte die Politik ein Zweisäulenmodell des Gemeinwohls fördern. Zum einen die Selbstbestimmung des Einzelnen, zum anderen die Selbstverantwortung im Handeln mit Blick auf die gesellschaftlichen Wirkungen. Damit verfolgt die Politik das Leitbild einer aktiven Bürgergesellschaft, in dem sich Bürger – nach demokratischen Prinzipien richtend sowie unabhängig vom Staat und vom Markt – aktiv selbst organisieren. Hier stellt das bürgerschaftliche Engagement eine notwendige Bedingung für den Zusammenhalt der Gesellschaft dar, um vor allem der nachlassenden Leistungsfähigkeit traditioneller Sozialsysteme entgegenzuwirken (vgl. Strasser 2008: 14).

Aus diesem Grund unterstützt der Staat zunehmend Organisationen des Dritten Sektors, der gleichsam als Reparaturdienst für Versorgungslücken des Sozialstaats dient, durch materielle Förderungen auf institutioneller Ebene. So besteht eine steuerliche Förderung durch die im Vereinsrecht geregelte Gemeinnützigkeit, wobei für die Anerkennung der Gemeinnützigkeit weder Rechtsform noch Größe des Vereins relevant ist. Der Zweck der Nichtwirtschaftlichkeit (Idealverein) ist notwendig, egal ob eingetragener oder nicht eingetragener Verein. Die Voraussetzungen für Steuervergünstigungen sind in der Ab-



gabenordnung definiert. So bestehen Möglichkeiten der Steuerbefreiung bzw. Steuerbegünstigung für Körperschafts- und Umsatzsteuer, Grund- und Grunderwerbssteuer, Erbschafts- und Schenkungssteuer sowie für Kapitalverkehrssteuer und Gewerbesteuer (vgl. Stecker 2002: 137-144).

Seit dem Bericht der Enquête-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages erlässt der Bund zahlreiche weitere Gesetze und Modellprogramme zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements. Insbesondere ist es ein Hauptanliegen der Politik, freiwillig getragene Leistungen im Bereich der Pflege zu fördern. So wurde das seit dem 1. Januar 2002 bestehende Pflegeleistungsergänzungsgesetz § 45 SGB XI erlassen, welches günstige Rahmenbedingungen für Freiwilligenarbeit schafft. Es sieht vor, pflegende Angehörige zu entlasten sowie Pflegebedürftigen aktivierende und qualitätsgesicherte Betreuungsangebote zur Verfügung zu stellen.

Nach § 45b SGB XI werden seit der Pflegereform 2008 zusätzliche Betreuungsleistungen für Demenzkranke mit einem Betrag von bis zu 2.400 Euro im Jahr erstattet. Mit diesem Betrag können Leistungen der Tages- oder Nachtpflege, der Kurzzeitpflege, der zugelassenen Pflegedienste, sofern es sich um besondere Angebote der allgemeinen Anleitung und Betreuung und nicht um Leistungen der Grundpflege und hauswirtschaftlichen Versorgung handelt, oder der nach Landesrecht anerkannten niedrigschwelligen<sup>48</sup> Betreuungsangebote, die nach § 45c SGB XI gefördert oder förderungsfähig sind, bean-

---

<sup>48</sup> „Niedrigschwellige Betreuungsangebote ... sind Betreuungsangebote, in denen Helfer und Helferinnen unter pflegefachlicher Anleitung die Betreuung von Pflegebedürftigen mit erheblichem Bedarf an allgemeiner Beaufsichtigung und Betreuung in Gruppen oder im häuslichen Bereich übernehmen sowie pflegende Angehörige entlasten und beratend unterstützen. Die Förderung dieser niedrigschwelligen Betreuungsangebote erfolgt als Projektförderung und dient insbesondere dazu, Aufwandsentschädigungen für die ehrenamtlichen Betreuungspersonen zu finanzieren, sowie notwendige Personal- und Sachkosten, die mit der Koordination und Organisation der Hilfen und der fachlichen Anleitung und Schulung der Betreuenden durch Fachkräfte verbunden sind. Dem Antrag auf Förderung ist ein Konzept zur Qualitätssicherung des Betreuungsangebotes beizufügen. Aus dem Konzept muss sich ergeben, dass eine angemessene Schulung und Fortbildung der Helfenden sowie eine kontinuierliche fachliche Begleitung und Unterstützung der ehrenamtlich Helfenden in ihrer Arbeit gesichert ist. Als grundsätzlich förderungsfähige niedrigschwellige Betreuungsangebote kommen in Betracht Betreuungsgruppen für Demenzkranke, Helferinnenkreise zur stundenweisen Entlastung pflegender Angehöriger im häuslichen Bereich, die Tagesbetreuung in Kleingruppen oder Einzelbetreuung durch anerkannte Helfer, Agenturen zur Vermittlung von Betreuungsleistungen für Pflegebedürftige im Sinne des § 45a sowie Familienentlastende Dienste“ (§ 45c Nr. 3 SGB XI).

sprucht werden. Grundanliegen des Gesetzes ist es, Aufwandsentschädigungen für ehrenamtliche Betreuungspersonen zu finanzieren.<sup>49</sup>

Nach § 45c SGB XI werden ferner vom Spitzenverband der Pflegekassen sowie vom jeweiligen Land bzw. der kommunalen Gebietskörperschaft Versorgungsstrukturen und Versorgungskonzepte insbesondere für demenzkranke Pflegebedürftige mit einem Fördervolumen von 50 Millionen Euro im Jahr unterstützt. Die Gelder sollen dem Auf- und Ausbau von niedrigschwelligen Betreuungsangeboten sowie Modellvorhaben zur Erprobung neuer Versorgungskonzepte und Versorgungsstrukturen besonders für demenzkranke Pflegebedürftige dienen.

Neben der Förderung intrinsischer Anreize freiwillig Engagierter, die vorwiegend in den Verantwortungsbereich der Wohlfahrtsverbände selbst fällt, werden seit Kurzem durch den Gesetzgeber vermehrt externe Anreize im Sinne einer Monetarisierung des Ehrenamtes für bürgerschaftliches Engagement gesetzt. Es bestehen steuerentlastende Regelungen zur direkten materiellen Förderung von Aufwandsentschädigungen und Kostenerstattungen. So hat der Bundestag am 6. Juli 2007 rückwirkend zum 1. Januar 2007 unter dem Leitsatz „Hilfen für Helfer“ das „Gesetz zur weiteren Stärkung des bür-

---

<sup>49</sup> In der Wissenschaft wird die Rolle der Aufwandsentschädigung sehr kontrovers diskutiert. In § 45c Abs. 3 Satz 2 SGB XI ist Folgendes geregelt: „Die Förderung dieser niedrigschwelligen Betreuungsangebote ... dient insbesondere dazu, Aufwandsentschädigungen für die ehrenamtlichen Betreuungspersonen zu finanzieren.“ Weder im Gesetz noch in der Gesetzesbegründung finden sich Einzelheiten zu Anspruchsvoraussetzungen und Höhe der Aufwandsentschädigung. Im Allgemeinen drohen zu hohe Entgelte die Grenzziehung zwischen unentgeltlichem freiwilligen Engagement und honorierten Tätigkeiten zu verflüssigen. Außerdem wird befürchtet, dass bürgerschaftlich Engagierte, die kein Entgelt für ihren Zeitaufwand in Anspruch nehmen, demotiviert werden, sodass die besondere Qualität der freiwilligen Arbeit in Mitleidenschaft gezogen wird. Der ideelle Wert des Engagements werde aber bei Inanspruchnahme einer Aufwandsentschädigung, so Warmbrunn (2009: 1-4), keineswegs geschmälert (vgl. auch Meyer 2002: 589f., 593f.).

Der zentrale Gedanke einer Aufwandsentschädigung liegt im Nachteilsausgleich. Engagierten sollen durch ihr Engagement keine Nachteile entstehen, wie etwa zusätzliche Kosten. Ebenso ermöglicht die Aufwandsentschädigung auch Menschen ein Engagement, die nur über eingeschränkte finanzielle Mittel verfügen (vgl. Jakob 2006: 68f.). Aber gerade bei Menschen, die nicht ausreichend finanziell abgesichert sind, stellt eine pauschale Erstattung gleichsam ein nennenswertes Einkommen dar, sodass die Grauzone zwischen Engagement und Erwerbsarbeit zum Vorschein kommt (vgl. Hoffmann 2009: 45; Meyer 2002: 589). Der Unterausschuss „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ (Deutscher Bundestag 2009: 21) befasste sich auf seiner 32. Sitzung im März 2009 mit dem Thema „Monetarisierung des bürgerschaftlichen Engagements“. Er kam unter anderem zu dem Ergebnis, dass der reine Ersatz für im Engagement entstandene Kosten als unproblematisch zu werten sei, solange er die tatsächlich entstandenen Kosten nicht bei Weitem übersteigt.

gerschaftlichen Engagements“ verabschiedet. Das Gesetz sieht neben einer großzügigeren und transparenten Regelung des Spendenrechts ein steuerrechtliches Maßnahmenpaket vor. Es wurde die so genannte Übungsleiterpauschale angehoben. Demnach sind nach § 3 Nr. 26 EStG derartige Einnahmen, die einer nebenberuflichen Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, im Auftrag einer gemeinnützigen Organisation oder juristischen Person des öffentlichen Rechts und gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecken dienen, bis zur Höhe von insgesamt 2.100 Euro im Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei. Neu eingeführt wurde nach § 3 Nr. 26a EStG ein Steuerfreibetrag für ehrenamtliche Nebeneinkünfte im gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Bereich bis zur Höhe von 500 Euro im Jahr. Sie gilt auch für Ehrenämter, die nicht die Übungsleiterpauschale in Anspruch nehmen können, wie z. B. Vereinsvorstände, Beiratsmitglieder, Kassenwart oder Reinigungspersonal (vgl. Reifenhäuser 2009: 95).

Das im Jahr 2008 verabschiedete Pflege-Weiterentwicklungsgesetz richtet die Leistungen noch besser auf die Bedürfnisse der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen aus. Der Grundsatz „ambulant vor stationär“ soll die häuslichen Versorgungsstrukturen fördern. Neben einer Anhebung der Leistungsbeträge im Bereich der häuslichen Pflege wird auch ein Anspruch auf Pflegeberatung sowie eine bessere Unterstützung von Demenzzkranken durch Leistungen zur Deckung eines Bedarfs an allgemeiner Beaufsichtigung und Betreuung eingeführt. Das seit dem 1. Juli 2008 in Kraft getretene Pflegezeitgesetz (PflegeZG) gestattet Arbeitnehmern, sich für eine begrenzte Zeitdauer bis längstens sechs Monate von der Arbeit freistellen zu lassen oder in Teilzeit zu arbeiten. In dieser Pflegezeit besteht Sonderkündigungsschutz. Ferner sollen Pflegestützpunkte geschaffen werden, die zum Auf- und Ausbau wohnortnaher Versorgungsstrukturen verhelfen. Insgesamt stehen 30 Millionen Euro zur Förderung ehrenamtlicher Strukturen, der Selbsthilfe sowie zur Errichtung von Pflegestützpunkten zur Verfügung (vgl. Alscher et al. 2009: 150; BMAS 2008: XXVf.).

Darüber hinaus wurden gesetzliche Änderungen vorgenommen, die die Einführung von so genannten „Arbeitsgelegenheiten“ bzw. „1-Euro-Jobs“ auch für gemeinnützige Tätigkeiten (§ 16 SGB II) und die Verbesserung des bürgerschaftlichen Engagements von Arbeitslosen (§ 118 SGB III) anstreben.

### **2.3.6 Zwischenbilanz zum bürgerschaftlichen Engagement in Deutschland**

Während mit Ehrenamt meist ein öffentlich ausgeübtes Amt in Verbänden oder Selbstverwaltungskörperschaften assoziiert wird, steht bürgerschaftliches Engagement stellvertretend für ein breites Spektrum freiwilliger Tätigkeiten. Neben den zahlreichen neuen Engagementformen sind vor allen Dingen die Gründe für eine freiwillige Tätigkeit vielfältiger geworden. Sie reichen von altruistischen, karitativen bis hin zu egoistischen und selbstentfaltungsbezogenen Motiven. Hervorzuheben ist, dass letztere Motivbündel nicht mehr tabuisiert bzw. gesellschaftlich stigmatisiert werden. Vielmehr stehen sie als legitime Gegenleistung für die freiwillige Tätigkeit. Innerhalb der Ehrenamtsforschung wird daher versucht, diese offen zu legen, um sowohl eine biografische als auch institutionelle Passung zwischen Motiv und Engagement sicherzustellen.

In Anbetracht der bereits diskutierten gesellschaftlichen Herausforderungen der nächsten Jahre wird nicht auf das bürgerschaftliche Engagement verzichtet werden können. Insbesondere der Dritte Sektor als intermediäre Organisation zwischen Staat und Markt mit seinen ökonomischen, politischen und gesellschaftlich-integrativen Funktionen wird maßgeblich von freiwilligen Leistungen getragen und in den kommenden Jahrzehnten als „Zement“ zwischen Staat, Markt und Gesellschaft an Bedeutung gewinnen.

Aus ökonomischer Sicht verhilft bürgerschaftliches Engagement, die Lücke zwischen Eigen-, Staats- und Marktproduktion zu füllen. Es befriedigt die Nachfrage nach bestehenden oder neu entstandenen Bedürfnissen. Gesellschaftspolitisch ist es Ausdruck von Selbstbestimmung und Verantwortung des einzelnen Bürgers. Und aus volkswirtschaftlicher Sicht lassen sich Gratisressourcen im sozialen Dienstleistungssektor sehr gut rechtfertigen. Denn aus fiskalischer Sicht schonen sie den staatlichen Haushalt. Doch wird der Versuch, den aufwandsbezogenen Beitrag zum Gemeinwohl – womöglich aufgrund seines monetären Charakters – zu beziffern, nur sehr selten und eher sporadisch unternommen (vgl. Engagementatlas 2009: 43; Meyer 2002: 579).

Die gesetzlichen Regelungen und Modellvorhaben zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements scheinen in die richtige Richtung zu führen. Bürgerschaftliches Engagement weist in Deutschland ein hohes und langfristig steigendes Niveau auf. Mittlerweile hat sich ein breites Spektrum von Einsatzfeldern gerade im sozialen Bereich für freiwillig Engagierte etabliert. Diese reichen von persönlichen Besuchen mit Gesprächen, Vorlesen oder Basteln über gemeinsame Unternehmungen wie Spielen, Gymnas-

tik oder Spaziergängen bis hin zu Ausflügen, dem Ausrichten von Festen oder dem Betreiben einer Cafeteria oder eines Kiosks (vgl. Engels/Pfeuffer 2007: 266).

Allerdings wäre knapp ein weiteres Drittel der deutschen Bevölkerung bereit, freiwillig tätig zu werden. Mehr als ein Sechstel der bereits Engagierten zeigt Interesse, sein Engagement auszuweiten. Diese Ergebnisse zeugen von einem gewaltigen Engagementpotenzial, das bislang noch brachliegt. In diesem Sinne sei nach Klages (2001b: 118) von einem „latenten“ Sozialkapital auszugehen, welches es aufgrund der überwiegend positiven Effekte auszuschöpfen gelte. Im Folgenden werden die Konzepte des sozialen Kapitals erläutert, die als theoretischer Rahmen der vorliegenden Untersuchung dienen.

### **3 Theoretischer Untersuchungsrahmen**

Im Folgenden wird der theoretische Untersuchungsrahmen vorgestellt, in welchem die demografische Alterung sowie das bürgerschaftliche Engagement eingebettet sind. Hierzu werden anfänglich die Konstrukte sozialen Kapitals von Bourdieu, Coleman und Putnam dargestellt, um vor allem den Ressourcencharakter gesellschaftlicher Bindungen herauszuarbeiten. Daher werden die unterschiedlichen Formen sozialen Kapitals erläutert und daraufhin eine Weiterentwicklung des Konzeptes vorgestellt, welche die einzelnen Konzepte zusammenführt.

Im Anschluss an die Sozialkapitaltheorie wird die Freie Wohlfahrtspflege näher beleuchtet. Sie ist insofern von Bedeutung, da im Untersuchungsfeld ausschließlich freiwillige Betreuungsleistungen in Einrichtungen von Wohlfahrtsverbänden, die der Freien Wohlfahrtspflege angehören, analysiert wurden. Nach Aussage der Enquête-Kommission (2002b: 241f.) habe die Aufweichung des Subsidiaritätsprinzips seit den 1990er Jahren unter anderem dazu geführt, dass sich Wohlfahrtsverbände zunehmend zu sozialen Dienstleistungsunternehmen entwickeln würden. Außerdem zeigen sie die Bereitschaft, auf bürgerschaftlich ausgerichtete Angebote zurückzugreifen (vgl. Seiters 2005).

Vor dem Hintergrund der Ökonomisierung des Dritten Sektors wandeln sich aber auch gleichzeitig die Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement. Diese rufen einen Strategiebedarf für die Verbände hervor, der anschließend erörtert wird. Zuletzt wird in diesem Kapitel auf das Freiwilligenmanagement näher eingegangen, welches zur adäquaten Implementierung der freiwilligen Arbeit in Wohlfahrtsverbänden einen hohen Stellenwert einnimmt.

### **3.1 Konzeption des sozialen Kapitals**

Nach Luhmann (1997: 601) unterliegt die moderne Gesellschaft einer zunehmenden Differenzierung verschiedener gesellschaftlicher Teilsysteme. Diese so genannten sozialen Systeme geben Erfahrungswelten vor, die verschiedene Verhaltensoptionen mit unterschiedlichen Erfolgsaussichten belegen. Sie stellen eine Verselbständigung sozialer Handlungen und Kommunikationen gegenüber den einzelnen Gesellschaftsmitgliedern dar und beschreiben Bedingungen, unter denen individuelles Verhalten „anschlussfähig“ ist, das heißt, verstanden und belohnt wird. Derartige Handlungsfelder bzw. Lebensbereiche sind historisch und international verschiedene Lösungen für die Steuerung anthropologischer Entwicklungsbedingungen und bilden die Basis einer Gesellschaft (vgl. Rüegg-Stürm 2001: 201-203; Twickel 2001: 1).

Traditionelle Institutionen wie Familie, Vereine oder politische Parteien büßen in der modernen Gesellschaft an Orientierungskraft ein, weil sich durch mehr Einkommen, Bildung und Mobilität die Lebenswege individualisieren und die Lebensstile pluralisieren (vgl. Strasser 2008: 14). Folgt man den Ausführungen von Twickel (2001: 1-4), lasse gerade der demografische Wandel befürchten, dass ältere und besonders auch an Demenz erkrankte Menschen nicht mehr Schritt und keinen Anschluss halten können. Eine fehlende Sozialintegration stelle eine Gefahr für die Produktivität der funktionalen Ausdifferenzierung dar, da es die Stabilität der Gesellschaft gefährde. Individuelle, eigeninitiierte Beziehungsarbeit werde, so Dederichs (1999: 125), im Zuge des Verlustes angestammter Zugehörigkeiten unumgänglich, um auf Interaktionsebenen Kontakte herzustellen, die nicht mehr ständisch vorgegeben sind.

Dementsprechend geraten die sozialen Bedingungen gesellschaftlichen Integrierens in den Mittelpunkt des Interesses. Um diese zu beleuchten, eignet sich der Zugriff auf die Sozialkapitaltheorien. Denn ihr zentrales Interesse gelte nicht der Frage, was zwischen Akteuren getauscht wird, sondern wie der Transfer zustande kommt (vgl. Stecher 2000: 41). Gerade die Qualität und damit der Wert interpersonaler Beziehungen werden in den Mittelpunkt gerückt (vgl. Freitag 2004: 7; Heinze/Olk 1999: 87).

Der Begriff des sozialen Kapitals gründet nicht auf einer einzigen Veröffentlichung oder Konzeption. Vielmehr ist er auf relativ unabhängig voneinander verfasste Beiträge in unterschiedlichen Kontexten zurückzuführen. Diese vielgliedrige Entwicklung

scheint Ursache für die definitorische Vielfalt und weniger klare Operationalisierung der Begrifflichkeit zu sein (vgl. Freitag 2004: 9). Er taucht in seiner heutigen Bedeutung erstmals bei Lyda Judson Hanifan im Jahr 1916 in der Rolle für die Bildung und der Beschreibung lokaler Gemeinschaften auf. Hanifan entdeckte die Möglichkeit, wirtschaftliches Wachstum und Demokratie durch die Wiederbelebung verloren gegangener Traditionen zu generieren (vgl. Putnam/Goss 2001: 16f.). Später wurde der Begriff bei Jacobs (1961) in ihrer Analyse der Stadtviertel verwendet. Loury (1987) nutzte ihn in einer Arbeitsmarktstudie. Die Ansätze von Bourdieu (1983), Coleman (1988) und Putnam (1993) haben schließlich zur Popularität und breiten Diskussion des Konzeptes geführt (vgl. Lederer 2005: 3).

Viele Autoren weisen darauf hin, dass es keine allgemein gültige Definition von sozialem Kapital gebe (vgl. Stricker 2007: 54f.; Lederer 2005: 19; Twickel 2001: 50-52). So nennt die OECD (Healy/Côte 2004: 48f.) vier große definitorische Ansätze des Sozialkapitalkonzeptes:<sup>50</sup>

- ▶ Aus der anthropologischen Literatur stammt die Idee eines natürlichen Assoziationsinstinktes des Menschen. Fukuyama (2002) betont in diesem Zusammenhang, dass die Sozialordnung ein biologisches Fundament hat und die Wurzeln des Sozialkapitals in der Natur des Menschen liegen.
- ▶ In der Soziologie werden gesellschaftliche Normen und Quellen menschlicher Motivation beschrieben, wobei der Akzent auf Merkmalen der sozialen Organisation liegt (wie Vertrauen, Normen der Gegenseitigkeit und Netze des bürgerschaftlichen Engagements).
- ▶ Die ökonomische Literatur geht von der Annahme der individuellen Nutzenmaximierung mit entsprechenden Investitionsstrategien aus, wobei Individuen in Bezug auf die Nutzung ihrer Zeit zwischen verschiedenen Alternativen wählen können. Diese Konzeption verweist auf das theoretische Konstrukt von Coleman, nach dem Menschen mit anderen in Interaktion treten und zur Durchführung verschiedener Arten von Gruppenaktivitäten auf Sozialkapitalressourcen zurückgreifen.
- ▶ In der politikwissenschaftlichen Literatur wird die Rolle der Institutionen sowie der politischen und sozialen Normen als Bestimmungsfaktoren für das menschliche

---

<sup>50</sup> Vgl. auch Lederer (2005: 19).



Verhalten hervorgehoben. Zu den bekanntesten Vertretern dieser Sichtweise zählen – neben zahlreichen anderen – die Weltbank, die OECD sowie Putnam.

Keiner der vier Blickwinkel spiegelt die exakte Position eines der theoretischen Begründer wider (vgl. Lederer 2005: 19). Im Folgenden wird eine Ausarbeitung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede vorgenommen.

Generell lassen sich unter dem Begriff „soziales Kapital“ drei Analyseebenen unterscheiden (vgl. Lederer 2005: 20-22):

- ▶ Die Mikroebene bzw. die individuelle Ebene, auf welcher der Ressourcencharakter sozialer Beziehungen für den Einzelnen im Vordergrund steht.
- ▶ Die Mesoebene, in der soziales Kapital als Teil der Sozialstruktur zu verstehen ist, das zur Handlungsbegünstigung eines Individuums beiträgt, aber abhängig vom Kollektiv ist.
- ▶ Die Makroebene bzw. die kollektive Ebene, und zwar das soziale Phänomen der Kooperation von Bürgern außerhalb von Markt und Staat.

Im weiteren Verlauf werden die Modelle des Sozialkapitalkonzeptes von Bourdieu, Coleman und Putnam vorgestellt. Aufgrund der unterschiedlichen theoretischen Zugänge und Auffassungen hat sich bislang keine einheitliche Theorieschule etablieren können, die die Ansätze vereint (vgl. Franzen/Freitag 2007; Stricker 2007: 59f.; Lederer 2005: 25-32).

### ***3.1.1 Konzepte sozialen Kapitals***

Soziales Kapital stellt eine Vermögensgröße dar. Es wird zumeist in einer Konstellation aus Vertrauen, geteilten Normen und Werten sowie Institutionen, Beziehungen und Netzwerken erkannt. Diese Konstellation aus zwischenmenschlichen Bindungen verhilft den Menschen, die Zusammenarbeit und ihre persönlichen Ziele wie auch kollektive Nutzengewinne über einen Zugang zu Ressourcen zu verwirklichen (vgl. Healy/Côte 2004: 49; Gabriel et al. 2002: 25; Grootaert 2001: 10). Nach Ostrom/Ahn (2003: 48) geschehe dies, indem ihre Erwartungen bezüglich der Interaktionsmuster beeinflusst würden. Die Existenz von Vertrauen ist bei allen Ansätzen – bei Bourdieu nicht explizit – eine grundlegende Komponente von Sozialkapital (vgl. Lederer 2005: 21).

## *Theoretischer Untersuchungsrahmen*

Aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht senkt Sozialkapital marktwirtschaftliche und unternehmerische Transaktionskosten. Aus politikwissenschaftlicher Perspektive fördert es die Funktions- und Leistungsfähigkeit von Demokratien. Aus soziologischer Sicht sind die sozial-integrativen Leistungen des Sozialkapitals innerhalb zunehmend individualisierter Gesellschaften von Interesse (vgl. Stadelmann-Steffen/Freitag 2007: 294).

Im Folgenden werden die Konzeptualisierungen Bourdieus und Colemans für die Betrachtung sozialen Kapitals als individuelle Ressource ausgeführt, gefolgt von Putnam, der Sozialkapital ausschließlich unter dem Aspekt des gesellschaftlichen Kollektivgutes sieht.

Pierre Bourdieu definiert das soziale Kapital als „... die Gesamtheit der aktuellen und potenziellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten *Beziehungen* gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; oder, anders ausgedrückt, es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der *Zugehörigkeit zu einer Gruppe* beruhen“ (Bourdieu 1983: 190f.). Bourdieu hebt mit seiner Definition den instrumentellen Charakter hervor, indem er sich auf die Vorteile konzentriert, die einem Individuum aus seiner Beteiligung zu einer unbewusst oder bewusst gestalteten Gruppenkonstellation erwachsen. Um soziales Kapital zu besitzen, stehen die Ressourcen der anderen und nicht die eigenen im Vordergrund, durch welche Akteure dank ihrer Beziehungen Zugang haben (vgl. Kriesi 2007: 24). „[E]s ist also die Summe allen Kapitals und aller Macht, die über ein solches Netz mobilisierbar sind“ (Bourdieu/Wacquant 1996: 151f.).

Sozialkapitalbeziehungen hält Bourdieu (1983: 195) nur in Form von materiellen und/oder symbolischen Tauschbeziehungen, die zugleich zu deren Aufrechterhaltung beitragen, für praktikabel. Diese Beziehungen können ferner gesellschaftlich institutionalisiert und garantiert werden, wobei sie als Produkt einer fortlaufenden Institutionalierungsarbeit zu betrachten seien und gegenseitiges Kennen und Anerkennen erfordern. Das heißt, die an einer Beziehung Beteiligten nehmen an einem reziproken Prozess des Gebens und Nehmens teil und reproduzieren durch Beziehungsarbeit soziales Kapital. Die daraus resultierenden materiellen und symbolischen Profite des Einzelnen sind zugleich Grundlage für die Gruppensolidarität. Demnach betrachtet Bourdieu das Beziehungsnetz als ein „... Produkt individueller oder kollektiver Investitionsstrategien, die bewusst oder unbewusst auf die Schaffung und Erhaltung von Sozialbeziehungen ge-

richtet sind, die früher oder später einen unmittelbaren Nutzen versprechen“ (Bourdieu 1983: 191f.). Die zeitliche Differenz zwischen Investitionsarbeit und Nutzenziehen sorgt dafür, dass sich eine einfache und direkte Schuld in ein allgemeines Schuldanerkennen, in Anerkennung, umwandelt. Diese Anerkennung kommt im symbolischen Kapital zum Ausdruck.

Für Bourdieu stellt soziales Kapital ein individuelles Gut dar, wie ökonomisches Kapital auch. Es kann zum eigenen Vorteil und unabhängig vom Kollektiv eingesetzt werden (vgl. Lederer 2005: 1). Während allerdings ökonomisches Kapital als Qualität jenseits spezifischer Individuen denkbar ist, nimmt das soziale Kapital auf die unterschiedlichen sozialstrukturellen Merkmale von Personen Bezug (vgl. Täube 2002: 71). Damit erlaubt das Kapitalienkonzept Bourdieus die Erklärung von Machtasymmetrien, die aus einer ungleichen Verteilung der verschiedenen Kapitalsorten resultieren, und deren Reproduktion respektive Beharrungstendenzen zu thematisieren. Das „Prinzip der sozialen Wirkungen“ wird gerade in dem Fall sichtbar, wenn Individuen mit etwa gleichwertigem ökonomischen Kapital ungleiche Erträge erzielen (vgl. Bourdieu 1983: 191). Dementsprechend muss das soziale Kapital bei Bourdieu so aufgefasst werden, dass ein Individuum dank eines Beziehungsnetzwerkes über eine Machtstruktur verfügt, über die es mithilfe von Transformationsprozessen seine gesellschaftliche Stellung aufrechtzuerhalten oder zu verbessern sucht. Damit rücken die Machtstrukturen der Gesellschaft und ihre Auswirkungen auf die Handlungsmöglichkeiten in den Mittelpunkt der Betrachtung (vgl. Lederer 2005: 4).

Besondere Aufmerksamkeit konnte das Konzept soziales Kapital in der Sozialtheorie von James S. Coleman gewinnen. Coleman startet erst gar nicht den Versuch, soziales Kapital genau zu definieren. Er sieht vielmehr funktionale Konturen (vgl. Lederer 2005: 1). Als Funktion von sozialem Kapital betrachtet Coleman den „Wert, den ... Aspekte der Sozialstruktur für Akteure haben, und zwar in Gestalt von Ressourcen, die von den Akteuren dazu benutzt werden können, ihre Interessen zu realisieren“ (Coleman 1995a: 395). Coleman sieht das soziale Kapital als eine Folge bzw. einen Teil eines Beziehungsnetzwerkes zwischen Individuen bzw. einer Gruppe innerhalb eines Kollektivs, wie beispielsweise einer Unternehmung, an. Soziales Kapital beruht auf gesellschaftlicher Konstruktion (vgl. Coleman 1993: 10) und erzeugt Zusammenhalt mit den einhergehenden positiven Auswirkungen. Die soziale Struktur geht aus sozialen Beziehungen hervor, die entstehen, wenn Individuen versuchen, ihre Ressourcen auf bestmögliche

Art und Weise einzusetzen (vgl. Coleman 1995a: 389). Sozialstrukturelle Einflüsse treten demnach als situationsspezifische Parameter auf, nur der Akteur selbst kann soziales Kapital durch seine eigenen Leistungen generieren (vgl. Dederichs 1999: 131). Coleman operiert weitgehend mit der traditionellen Auffassung des homo oeconomicus, dem rational handelnden Menschen, der sein Handeln nach dem Nutzenmaximierungsprinzip ausrichtet. Die soziale Struktur eignet sich zwar durch dessen besonderen Kontext für die Genese und Aufrechterhaltung sozialen Kapitals, aber nur solange, wie ein Akteur aus ihnen Nutzen ziehen kann (vgl. Freitag 2004: 11).

Coleman (1995a: 392) betont, dass soziales Kapital als Ressource bzw. Teil der Sozialstruktur ein unveräußerliches Gut und nicht austauschbar sei. Es ist nicht personengebunden und damit abhängig von kollektiven Strukturen. Ebenso ist es nicht völlig fungibel und damit nur für bestimmte Ziele einsetzbar. Zum einen ist es ein inhärenter Bestandteil einer Beziehungsstruktur zwischen zwei oder mehreren Personen, zum anderen erleichtert es nur bestimmte Handlungen, für andere kann es sich als neutral oder sogar schädlich erweisen. Grundlage und wesentlicher Aspekt für soziales Kapital sind nach Coleman Vertrauen und Sozialisation. Insbesondere erzeugt ein hoher Vertrautheitsgrad einen höheren Output einer Gemeinschaft (vgl. Lederer 2005: 21). Für den Aufbau und Erhalt von Vertrauensbeziehungen stellt sich die Notwendigkeit einer Zeitgeschlossenheit von Beziehungen heraus. Denn durch sich wiederholende Tauschhandlungen gewinnen Beziehungen retrospektiv eine Vorgeschichte, welche als Grundlage für die Vergabe von Vertrauen bzw. als Maß von Vertrauenswürdigkeit dient. Entsprechend werden prospektiv Investitionen in die Beziehung begünstigt. Werden diese Kriterien nicht erfüllt, droht die Zerstörung sozialen Kapitals (vgl. Coleman 1995b: 354).

Soziales Kapital ist bei Coleman primär eine individuelle Ressource, auch wenn er darauf hinweist, dass es weder dem Individuum noch dem Kollektiv eigen ist. Der Nutzen besteht darin, dass das Sozialkapital zum eigenen Vorteil eingesetzt werden kann, aber nicht unabhängig vom Kollektiv (vgl. Lederer 2005: 6). Dieser Blickwinkel erlaubt, die Ursachen für die Erleichterung des Strebens nach einem einheitlichen, kollektiven Ziel auf einer ansonsten von Eigennutz maximierenden Form des sozialen Austauschs geprägten Grundlage zu ergründen (vgl. Freitag 2004: 11). Somit basieren – wie auch bei Bourdieu – Karrieren, Macht und Reichtum nicht nur auf der individuellen Leistung. Vielmehr spielen auch die herkunftsbedingte Gruppenzugehörigkeit wie auch andere als „Vitamin B“ geltende Beziehungen eine wichtige Rolle (vgl. Lederer 2005: 20). Den-

noch hat er die theoretische Grundlage für die Ausweitung des Begriffes geliefert, indem in seinen empirischen Beobachtungen das Wesen des öffentlichen Gutes neben dem des privaten sichtbar wird. Denn die Akteure erreichen nicht nur ihre individuellen Ziele, sondern auch kollektive durch das Überwinden kollektiver Handlungsprobleme (vgl. Ostrom/Ahn 2003: 39f.; Dederichs 1999: 131).

Für Robert D. Putnam (2000: 18f.) besteht die Kernidee des Sozialkapitals in der produktiven Leistung von sozialen Kontakten für Individuen und Gruppen. Gemäß dem Leitprinzip „Connect with others. Build Trust. Get involved. – Better Together“ (Lederer 2005: 8) ergänzt er das Konzept um eine zusätzliche Dimension: Die Gemeinschaft als Ganzes wie Städte, Regionen oder ganze Länder, das gesellschaftliche Leben profitiert vom Wirken dieses besonderen Stoffes sowohl in wirtschaftlicher als auch in bürgerschaftlicher und demokratischer Hinsicht (vgl. Kriesi 2007: 27; Mayer 2002: 36). So baut Putnam auf Colemans Definition des Sozialkapitals auf, verzichtet allerdings auf die individuelle Ebene des rational handelnden Kapitaleigners. Putnam stellt den Begriff des Sozialkapitals in den Rahmen kollektiven Handelns und bezieht diesen so einzig auf die Makroebene (vgl. Kriesi 2007: 27). Es hat die Grundzüge der „... social organization, such as trust, norms, and networks, that can improve the efficiency of society by facilitating coordinated actions“ (Putnam 1993: 167).

Putnam sieht bei der Förderung freiwilliger Kooperation in komplexen modernen Gesellschaften soziales Vertrauen als Schlüsselfaktor an (vgl. Ostrom/Ahn 2003: 44). Er bezeichnet Vertrauen „... als „Gleitmittel“ des gesellschaftlichen Lebens“ (Putnam 2001: 21), welches Transaktionskosten senkt, Interaktionsbeziehungen stabilisiert und Probleme kollektiven Handelns löst (vgl. Gabriel et al. 2002: 29). Dabei gelten Partizipation und das auf freiwilliger Basis begründete Engagement in freiwilligen Vereinigungen bzw. in der Kleingruppe als zentrale Integrationsmechanismen und als wesentliche Sozialkapitalquellen. Der Blick wird hier vor allem auf zivilgesellschaftliche bzw. bürgerschaftliche Formationen, wie z. B. Vereine, Verbände und Parteien, gerichtet (vgl. Kriesi 2007: 27f.; Putnam 1993: 88-91). In derartigen Vereinigungen stabilisiert sich zunächst auf bilateraler Ebene Vertrauen durch Interaktionsmuster, die Normen der Reziprozität, Reputation und Vertrauen zum Ausdruck bringen (vgl. Putnam 1993: 171-173). Wenn derartige Netzwerke von Kleingruppen sich zusammenschließen, könne aus

dem gruppeninternen Vertrauen ein generalisiertes Vertrauen<sup>51</sup> werden, welches über das bilaterale Vertrauen hinausgeht (vgl. Putnam 1993: 111). Dementsprechend erweisen sich die Mitgliedschaften in freiwilligen Vereinigungen als Ausdruck eines hohen Sozialkapitalbestandes und erbringen eine Reihe positiver externer Effekte (vgl. Gabriel et al. 2002: 30; Offe/Fuchs 2001: 429; Putnam 2001: 21f.). Wer in Sozialkapital investiert, profitiert davon und wird als „kreditwürdig“ angesehen (vgl. Lederer 2005: 21).

Allerdings stellt das Vorhandensein von Vertrauen und Reziprozität nur eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für die positiven Effekte von Sozialkapital dar. Die Bürger einer teilnehmenden Demokratie müssen einen gewissen Grad an Gemein- bzw. Bürgersinn, mit anderen Worten „civic engagement“ mitbringen, der sie in die Lage versetzt, sich für öffentliche Anliegen zu interessieren und Antworten auf gesellschaftlich relevante Fragen zu finden (vgl. Stricker 2007: 68f.). Damit würden der Gemeinsinn als „Clearingstelle“ zwischen egoistisch geprägtem Eigeninteresse und der Allgemeinwohlorientierung (vgl. Kral/Endres 2008: 23) und soziales Kapital als „civic virtue“, einer partizipativen Orientierung in der Bürgergesellschaft, fungieren (vgl. Putnam 2000: 19).

Die wirtschaftliche Vitalität und die demokratische Qualität einer Region korrelieren mit dem Nutzungsgrad des Sozialkapitals (vgl. Putnam 2001, 2000, 1993). Normen und Netzwerke des Bürgerengagements, welche sozusagen Sozialkapital darstellen, verbessern sowohl die Bildung und die ökonomische Entwicklung als auch die Leistungsfähigkeit des repräsentativen Regierungssystems und verringern die physische Erkrankungs- und Sterblichkeitsrate. Städtische Armut, Arbeitslosigkeit, Kriminalität und illegaler Drogengebrauch werden verringert (vgl. Putnam 1999: 23-29). Sozialkapital stellt sich als Fundament gesellschaftlichen Zusammenhalts bzw. -lebens und somit als „missing link“ für die Erklärung von wirtschaftlichem Wachstum und gesellschaftlicher Entwicklung dar (vgl. Twickel 2002: 81). Ein Mangel an Sozialkapital korreliert mit wirtschaftlichem Misserfolg und folglich mit sozialer Exklusion und Armut (vgl. Mayer

---

<sup>51</sup> Die „generelle“ Einstellung des Vertrauens ist damit begründet, dass Akteure Interaktionen auch mit persönlich nicht bekannten Personen eingehen, die Kooperation dementsprechend über die spezifische, persönliche Situation hinausgeht. Der Kooperationspartner befindet sich also nicht im Bekannten-, Freundschafts- oder Verwandtschaftskreis (vgl. Stolle/Rothstein 2007: 113).

2002: 34). Damit hat das Sozialkapital das Ziel, die Produktivität einer Gemeinschaft und deren Zusammenhalt zu stärken.

Sozialkapital ist aber grundsätzlich mit dem Problem der Unterinvestition konfrontiert. So führt Putnam (1993: 170) an, dass es als ein Nebenprodukt anderer sozialer Tätigkeiten angesehen werden müsse. Ein rational handelnder Mensch werde nur dann zur Errichtung kollektiver Güter wie dem des Sozialkapitals beitragen, wenn der Ertrag die Kosten der Investition überwiegen sollte. Darüber hinaus kann ein Kollektivgut nur schwer vor dem so genannten Trittbrettfahrerproblem geschützt werden. Wenn Akteure an den Erträgen eines Kollektivgutes partizipieren, ohne einen eigenen Beitrag zu leisten, ist Ausbeutung, Übernutzung und Nicht-Produktion des kollektiven Gutes die Folge (vgl. Matiaske 1999: 150f.).

Bei Putnam bleibt allerdings die Frage, wie soziale Bindungen eine bürgerschaftliche Qualität erhielten, unbeantwortet (vgl. Evers 2002b: 62). Deshalb müsse von bereits vorhandenem Vertrauen ausgegangen werden, damit überhaupt erst freiwillige Vereinigungen, die wiederum Voraussetzung für die Entstehung generalisierten Vertrauens sind, entstehen (vgl. Twickel 2002: 85). Hier sollte eher von einer logischen Kreisförmigkeit ausgegangen werden (vgl. Portes 1998: 19). Dementsprechend zeigt sich, dass Sozialkapital nicht nur Voraussetzung einer vitalen Demokratie ist, sondern auch Politik die Genese und Entwicklung von Sozialkapital mit strukturiert (vgl. Stolle/Rothstein 2007: 119-121; Evers 2002b: 67-70).

Eine weitere Leerstelle erweist sich in dem Konzept Putnams bezüglich des Verteilungsaspektes des Sozialkapitals. Soziale Netzwerke, Mitgliedschaften und die Fähigkeit zum gemeinsamen Handeln sind nicht für alle Gesellschaftsmitglieder gleichermaßen zugänglich. Beispielsweise haben Brömme/Strasser (2001: 11f.) für den Westen Deutschlands eine Besorgnis erregende Ungleichverteilung von sozialem Kapital zwischen verschiedenen sozialen Gruppierungen, insbesondere zulasten marginalisierter und vor allem bildungsferner Bevölkerungsschichten nachgewiesen. Neue Formen sozialen Engagements und damit sozialen Kapitals werden zunehmend exklusiver. Sozialstrukturell ungleich verteilte Entwicklungen enden in einer gespaltenen Bürgergesellschaft. Dieses Moment sei für Strategien der Bildung, Aufrechterhaltung und der Umverteilung sozialen Kapitals von Bedeutung (vgl. auch Enquête-Kommission 2002b: 48; Evers 2002b: 66).

### **3.1.2 Dimensionen sozialen Kapitals**

In ihren Konzepten unterscheiden Bourdieu, Coleman und Putnam jeweils verschiedene Dimensionen bzw. Formen von (sozialem) Kapital. An dieser Stelle sollen die unterschiedlichen sozialstrukturellen Ausprägungen erläutert werden.

Im Unterschied zum alltäglichen Sprachgebrauch, der mit dem Begriff Kapital ökonomisches oder materielles Kapital meint, interessiert sich Bourdieu (1983) mehr für die indirekt wirkenden Mechanismen der anderen Kapitalformen. Denn mit dem wirtschaftswissenschaftlichen Kapitalbegriff seien seines Erachtens die gesamtgesellschaftlichen Austauschverhältnisse nicht zu erklären. Daher unterscheidet Bourdieu in seinem Kapitalienkonzept drei grundlegende Erscheinungsformen des Kapitals, durch deren Besitz die Stellung eines Akteurs innerhalb der Sozialstruktur im Wesentlichen bestimmt wird: Das ökonomische, das kulturelle und das soziale Kapital.

In Bourdieus Sinn wird ökonomisches Kapital im Rahmen der Erwerbstätigkeit akkumuliert und bezeichnet die finanziellen Verhältnisse. Es ist direkt in Geld konvertierbar. Kulturelles Kapital basiert auf der Arbeit an sich selbst oder auf Bildungsarbeit. Es bezeichnet die fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen und Fähigkeiten. Das kulturelle Kapital kann in drei Formen existieren. In verinnerlichtem, inkorporiertem Zustand, wie z. B. Kunstgeschmack. In objektiviertem Zustand, wie beispielsweise in Form von kulturellen Gütern, Büchern oder Maschinen, und in institutionalisiertem Zustand, wie z. B. Titel (vgl. Bourdieu 1983: 185-190).

Ferner weist Bourdieu noch auf eine vierte Kapitalsorte, das symbolische Kapital, hin. Dieses lässt auf das Maß der Legitimation aller übrigen Kapitalsorten deuten, indem es Informationen über die Kapitalausstattung einer Person enthält und diese auf der symbolischen Ebene der Wahrnehmung preisgibt (vgl. Matiaske 1999: 172). Das symbolische Kapital entsteht daher mit dem Erwerb der anderen drei Kapitalien. In ihm kommen das Ausmaß und die Art ihrer Geltung, Anerkennung und Bedeutung zum Ausdruck (vgl. Bourdieu 1987: 215). Die drei Kapitalien existieren gleichzeitig, beeinflussen einander und konstituieren so das symbolische Kapital (vgl. Lederer 2005: 3).

Die vier Kapitalformen sind keineswegs in sich geschlossen, sondern alle ineinander umwandelbar. Bourdieu spricht hier vom Wechselkurs zwischen den Kapitalsorten, welcher ein freier, veränderbarer Kurs ist (vgl. Rehbein 2006: 113). Alle Kapitalien



können mit ökonomischem Kapital erworben werden. Der Preis ist ein mehr oder weniger großer Aufwand an Transformationsarbeit (vgl. Bourdieu 1983: 195). Bourdieu geht davon aus, dass ökonomisches Kapital zwar allen anderen Kapitalsorten zugrunde liegt, aber „... die transformierten und travestierten Erscheinungsformen des ökonomischen Kapitals niemals ganz auf dieses zurückzuführen sind, weil sie ihre spezifischsten Wirkungen überhaupt nur in dem Maße hervorbringen können, wie sie verbergen ..., daß das ökonomische Kapital ihnen zugrunde liegt ...“ (Bourdieu 1983: 196).

Bei der Kapitalübertragung gehe es nach Aussage von Bourdieu (1983: 196) um eine auftretende Schwundquote, wie auch darum, inwiefern sich die Kapitalumwandlung verschleiern lasse. Denn mit den Bemühungen der symbolischen Verkleidung des sozialen Austauschs ist das Bemühen um die Verschleierung des ökonomischen Zwecks verbunden. Die Beziehungsarbeit verliert in der Regel ihre rein monetäre Bewertung, da es sich dem Anschein nach meist um eine scheinbar kostenlose Verausgabung von Zeit, Aufmerksamkeit, Sorge und Mühe handelt. Da die gegenseitige Konvertierbarkeit der verschiedenen Kapitalsorten der Ausgangspunkt für Strategien der Reproduktion des Kapitals unter Erzielung möglichst geringer Kapitalumwandlungskosten ist, soll diese Beziehungsarbeit aber im Sinne des sozialen Austauschs eine sichere Investition darstellen. Deren Profite sind früher oder später in monetärer oder anderer Gestalt wahrzunehmen, wobei die Wirkung auf die Gemeinschaft nicht im Vordergrund steht (vgl. auch Lederer 2005: 20).<sup>52</sup>

Die Tatsache, dass sozialer Austausch mit der Verschleierung seines ökonomischen Zwecks einhergeht, verdeutlicht folgendes Problem: Investitionen in soziales Kapital können verkannt bleiben. Dementsprechend muss mit nicht intendierten Handlungskonsequenzen gerechnet werden, die unter Umständen das eigentliche Investitionsziel konterkarieren (vgl. Haunschild 2000: 14). Je mehr also das Ökonomische verschleiert werde, so Bourdieu (1983: 197), desto höher sei die Schwundquote durch die Gefahr der Undankbarkeit. Aber der Reiz und damit die spezifische Wirksamkeit dieses Tauschs,

---

<sup>52</sup> Diese Anstrengungen der Verschleierung des Warencharakters des Sozialtauschs werden deutlich, wenn der symbolische Tausch mit der Geldwirtschaft kollidiert. Bourdieu (1987: 209) berichtet den Fall eines kabylistischen Maurers, der nach vollbrachter Arbeit das traditionell gewährte Richtmahl ausschlug und eine monetäre Entlohnung statt des Festessens einforderte. Diese Forderung wurde als eine frevelhafte Umkehrung der Formel betrachtet.

dauerhafte Beziehungsarbeit zu leisten und damit soziales Kapital zu akkumulieren, bestehe gerade in der Unmöglichkeit der exakten Rückzahlung und damit der Schuldentlastung (vgl. Albrecht 2004: 206). Denn „der scheinbar gewöhnlichste, ja routinemäßigste Gabentausch des Alltags nach dem Motto: ‚kleine Geschenke erhalten die Freundschaft‘ setzt Improvisation und folglich permanente Ungewißheit voraus, worin, wie es heißt, sein ganzer *Reiz* und damit seine ganze *soziale Wirksamkeit* besteht“ (Bourdieu 1987: 181).

Coleman (1995a: 396-402) sieht als verschiedene Ausprägungen von sozialstrukturellen Ressourcen zum einen reziproke Verpflichtungen und Erwartungen, das heißt das Ausmaß, in dem in einer Sozialstruktur aus Vertrauensbeziehungen resultierende Gutschriften bestehen. Wenn Person A eine Leistung für Person B erbringt, hat Person A eine Erwartung hervorgerufen und für Person B eine Verpflichtung geschaffen, das Vertrauen zu rechtfertigen. Diese Verpflichtung betrachtet Coleman als Gutschrift. Im Falle der Ermächtigung mehrerer Gutschriften durch Person A von einer Anzahl von Personen, zu denen sie Beziehungen pflegt, stellen diese Gutschriften für diese Person einen Kredit dar. Die Gutschriften verleihen ihr also Kreditwürdigkeit, vorausgesetzt, ihre Vertrauensvergabe war gerechtfertigt. Es darf sich demnach um keine uneinbringlichen Forderungen handeln. Das soziale Kapital eines Akteurs besteht dementsprechend aus der Summe der Gutschriften. Des Weiteren heben sich Gutschriften auf beiden Seiten der Beziehung zwischen Person A und Person B nicht völlig auf, da diese oft nicht über verschiedene Tätigkeitsgrenzen hinweg fungibel sind (vgl. auch Kriesi 2007: 26f.; Matiaske 1999: 173). Ein Grund hierfür kann in der Tatsache gesehen werden, dass sich für soziales Kapital aufgrund der Abstinenz eines Tauschmarktes kein objektiver Tauschpreis bildet. Denn soziales Kapital erfüllt allenfalls die Kriterien des sozialen Tauschs und differenziert sich erheblich vom ökonomischen Tausch (vgl. Meier 1996: 13).

Eine weitere Form sozialen Kapitals sind zum anderen an soziale Beziehungen gebundene Informationen. Handlungsgrundlagen basieren nämlich auf Informationen, deren Erwerb mit Kosten verbunden ist, wobei die Informationsbeschaffung in der Regel sehr viel Zeit beansprucht. In diesem Fall können durch den Rückgriff auf soziale Beziehungen die notwendigen Informationen wesentlich schneller und unter geringerem Aufwand als bei der selbständigen Recherche beschafft werden (vgl. Coleman 1995a: 402f.).

Darüber hinaus sind Normen und wirksame Sanktionen eine Ausprägung sozialen Kapitals. Diese vermögen bestimmte Handlungen zu erleichtern, wirken zum Teil aber auch restriktiv z. B. auf Handlungen, die anderen Personen Schaden zufügen könnten. Normen werden entweder durch hauptsächlich äußere Belohnungen unterstützt, oder sie können internalisiert sein. Die präskriptive Norm, Eigeninteressen zum Wohle des Kollektivs zurückzustellen, zähle zu einer besonders wichtigen Form sozialen Kapitals. Normen können allerdings auch innovationshemmend wirken oder Handlungen einschränken, die für jeden gewinnbringend sind (vgl. Coleman 1995a: 403f.).

Kontrollrechte im Rahmen von Herrschaftsbeziehungen gelten als eine weitere Form sozialen Kapitals. Wenn einer Person von einer anderen Kontrollrechte übertragen werden, steht dem Empfänger soziales Kapital in Form dieser Kontrollrechte zur Verfügung. Mit weiteren Übertragungen von anderen Personen mehrt sich dementsprechend das soziale Kapital. Diese Form des sozialen Kapitals ist besonders dazu geeignet, einer Person die Kontrollrechte zu übertragen, um im Namen der Gruppe aufzutreten und deren Interessen zu wahren bzw. zu verwirklichen (vgl. Coleman 1995a: 404). In diesem Fall liege, so Coleman (1995a: 90-102), eine konjunkte Herrschaftsübertragung vor. Dabei seien die Interessen des Herrschenden mit denen der Einzelperson deckungsgleich, die von einer extrinsischen Kompensation in Form einer Bezahlung absehe, indem sie ihre Kontrollrechte einseitig übertrage. Fehle jedoch die Überzeugung, dass die Übertragung der Kontrollrechte dem Untergebenen von Nutzen sei, liegen disjunkte Herrschaftsbeziehungen vor, die nur entstehen, wenn eine Entschädigung in Form einer extrinsischen Kompensation gezahlt werde.

Ferner stellen übereignungsfähige soziale Organisationen eine Form sozialen Kapitals dar, denn die für einen bestimmten Zweck ins Leben gerufenen Organisationen können auch anderen Zwecken dienlich oder für andere Zwecke übereignungsfähig sein. Sie stellen für jene Individuen soziales Kapital dar, denen die Ressourcen aus der Organisation zur Verfügung stehen (vgl. Coleman 1995a: 404f.).

Aber auch für bestimmte Ziele eingesetzte Organisationen erzeugen als Nebenprodukt von Aktivitäten soziales Kapital. Beispielsweise konstituiert sich eine gewerbliche Organisation – durch den Investor mit dem Ziel des Gewinnstrebens gegründet – in der Regel durch Herrschaftsbeziehungen, die sich aus Positionen zusammensetzen und von Personen besetzt werden. Hierbei wird in die Planung der Struktur von Verpflichtungen

und Erwartungen, in das Informationspotenzial, in die Normen und Sanktionen und in die Herrschaftsbeziehungen investiert, mit anderen Worten in soziales Kapital, um die Funktionalität und Effektivität der Organisation zu sichern. Demzufolge wird Finanzkapital in soziales Kapital umgewandelt. Tritt hingegen eine zielgerichtete Organisation auf Basis einer freiwilligen Vereinigung in Kraft, die ein öffentliches Gut produziert, entstehen zwei Arten von Nebenprodukten sozialen Kapitals: Zum einen durch die Übereignungsfähigkeit der Organisation für andere Zwecke, zum anderen durch die Produktion von öffentlichen Gütern, weil die hervorgebrachten Gewinne auch Akteuren nutzen, die sie nicht ins Leben gerufen haben (vgl. Coleman 1995a: 406f.).

Putnam unterscheidet verschiedene Formen von Sozialkapital, zum einen formelles versus informelles, innenorientiertes versus außenorientiertes, eine hohe Dichte versus eine geringe Dichte von Sozialkapital, brückenbildendes versus bindendes Sozialkapital und horizontale versus vertikale Beziehungen.

Formelles versus informelles Sozialkapital fokussiert sich vor allem auf den Organisationsgrad eines Netzwerkes. Während beispielsweise Vereine in der Regel einen formellen Charakter aufweisen, bestehen aber auch eine Reihe informeller Verbindungen, wie z. B. Stammtische. Für Putnam stehen formelle Mitgliederorganisationen der Zivilgesellschaft im Mittelpunkt des Interesses (vgl. Kriesi 2007: 36-38; Putnam/Goss 2001: 25f.).

Innenorientiertes Sozialkapital bezieht sich auf Gruppen oder Gemeinschaften mit einem hohen Grad an Homogenität, sodass das Interesse dieser Gruppen nach innen gerichtet ist, während außenorientiertes Sozialkapital in zielorientierten Interessengruppen zu finden ist. Innenorientiertes Sozialkapital ist stärker darauf ausgerichtet, materielle, soziale oder politische Interessen von Mitgliedern zu verfolgen, während sich außenorientierte Formen mit öffentlichen Gütern befassen (vgl. Putnam/Goss 2001: 27f.).

Der Grad der Dichte hat Auswirkungen auf das Vertrauen, welches man dem Netzwerk schenkt. Während beispielsweise Familien in der Regel eine hohe Dichte und damit auch ein hohes Maß an Vertrauen aufbringen, bestehen flüchtige Bekanntschaften eher aus einem dünn geflochtenen Gewebe von Sozialkapital (vgl. Putnam/Goss 2001: 26f.). In diesem Zusammenhang sind die Untersuchungen von Granovetter von Bedeutung, der zwischen „starken“ und „schwachen“ Beziehungen unterscheidet. Starke Beziehungen werden über die Kontakthäufigkeit und Ausschließlichkeit definiert. Schwache Be-

ziehungen seien hingegen flüchtige Bekanntschaften, bei denen keiner der Beteiligten viele gemeinsame Freunde hat. Schwache Bindungen entfalten ihre Stärke besonders bei der Jobsuche, da gute Freunde in der Regel dieselben Personen kennen. Überdies können oberflächlich bekannte Personen zu völlig neuen Möglichkeiten verhelfen (vgl. Putnam/Goss 2001: 26f.).

Brückenbildendes Sozialkapital führt zu einem hohen Grad an Heterogenität in Netzwerken, während bindendes Sozialkapital eher Homogenität fördert. Dennoch lässt sich nicht genau feststellen, welche Konfiguration welche Auswirkungen hat. Brückenbildendes Sozialkapital orientiert sich auf soziale Netzwerke, die darauf ausgerichtet sind, völlig unterschiedliche Menschen zusammenzubringen. Es erleichtert den Zugang zu externen Ressourcen. Bindendes Sozialkapital bringt ähnliche Menschen zusammen, seien es Merkmale wie Ethnizität, Alter, Geschlecht, soziale Klasse etc., und verstärkt die Kohäsion und Identität von kleinen Gruppen. Putnam hält die brückenschlagenden Formen des Sozialkapitals für notwendig, um Kooperation und staatsbürgerliche Partizipation zu gewährleisten (vgl. Kriesi 2007: 39; Putnam/Goss 2001: 28-30).

Horizontale Netzwerke bringen Akteure mit vergleichbarem Status und Macht zusammen, während vertikale Netzwerke ungleiche Akteure miteinander verbinden. Dabei weisen ausschließlich horizontale Netzwerke vertrauensbildende und kooperationsfördernde Eigenschaften auf. In vertikalen Netzwerken ist der Informationsfluss zu unzuverlässig und die Sanktionierung von opportunistischem Verhalten der Mächtigen nicht gewährleistet (vgl. Kriesi 2007: 35f.).

### ***3.1.3 Weiterentwicklung des Konzeptes***

Bisherige Sichtweisen heben hervor, dass die Sozialkapitalproduktion durch die Bürger selbst und die politische Kultur, die in den Netzwerken und Organisationen vorzufinden ist, beeinflusst werde (vgl. Franzen/Freitag 2007: 14). Institutionelle und rechtliche Strukturen sowie politische Institutionen bleiben allerdings weitestgehend unberücksichtigt. Aktuelle Untersuchungen belegen aber, dass durch die Bereitstellung öffentlicher Arrangements von Regeln und Institutionen Verhaltenssicherheiten aufgebaut werden. Persönliches Vertrauen wird somit durch Regelvertrauen ergänzt, und damit werden Anreize für Kooperationen zur Bildung von Sozialkapital geschaffen (vgl. Twickel 2002: 89). Generalisiertes Vertrauen werde nach Stolle/Rothstein (2007: 119-121) gerade dann hervorgebracht, wenn die normativen Ideale der Unparteilichkeit, der Gleich-

heit vor dem Gesetz, der Achtung der Menschenrechte, der Chancengleichheit und Effizienz auf der Implementierungsseite erfüllt würden.

Das Konzept des Sozialkapitals wurde jüngst von der OECD weiterentwickelt und insbesondere um den Einfluss institutioneller, rechtlicher und politischer Strukturen präzisiert. Die Publikation „Vom Wohlergehen der Nationen. Die Rolle von Human- und Sozialkapital“ (Healy/Côte 2004) wurde verfasst, um der zunehmenden Bedeutung des sozialen Umfelds mit dem einhergehenden gesellschaftlichen Wandel – im Sinne von Wertewandel, Individualisierungstendenzen oder der Auflösung von Norm- und Wertestrukturen – Rechnung zu tragen. Es wurde das vorrangige Ziel verfolgt, Wirtschaftswachstum zu fördern (vgl. Lederer 2005: 15-18). In dem Bericht stellt die OECD dem Sozialkapital – neben physischem und kulturellem – das Humankapital<sup>53</sup> gegenüber. Die OECD geht vertiefend auf die Messung von Sozialkapital ein und evaluiert den Beitrag dieser soeben genannten Kapitalien zu einer nachhaltigen wirtschaftlichen Prosperität und sozialen Entwicklung.

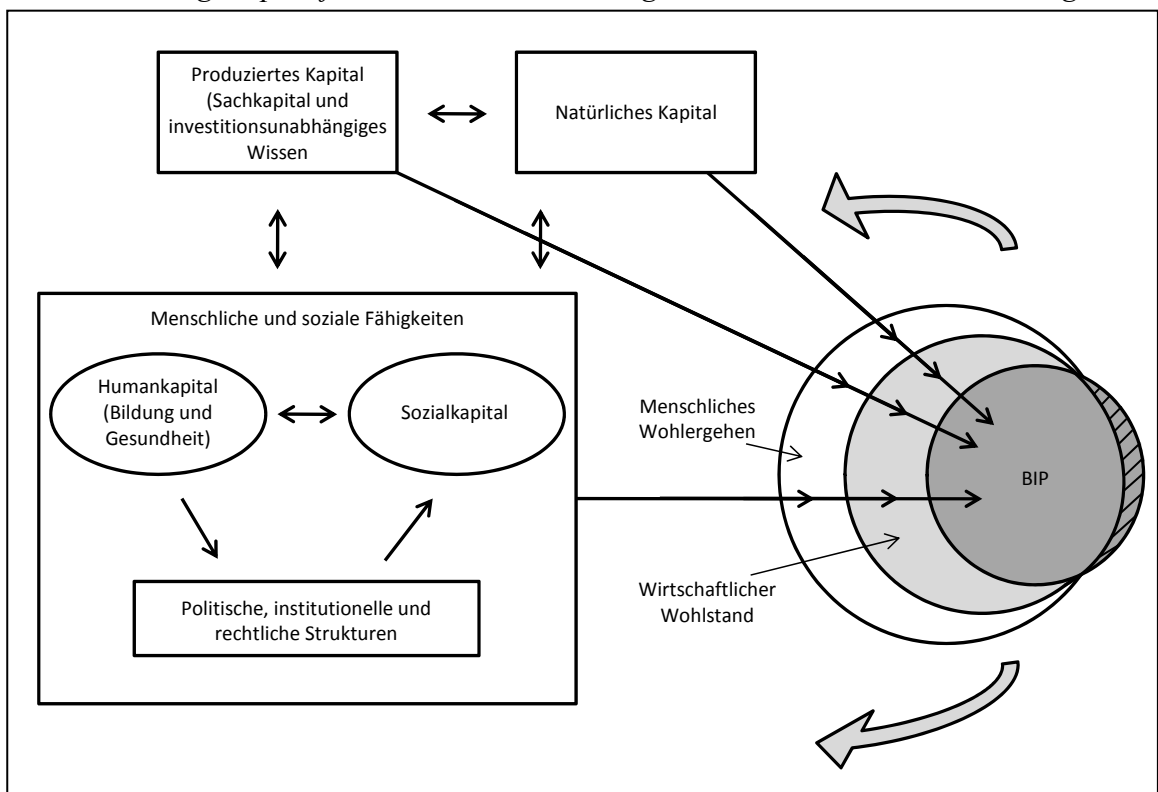
Die OECD definiert den Begriff des Sozialkapitals – unter Berücksichtigung der zuvor genannten Konzepte von Bourdieu, Coleman und Putnam – als „Netzwerkbeziehungen zusammen mit gemeinsamen Normen, Wertmaßstäben und Überzeugungen, die die Zusammenarbeit in oder zwischen den Gruppen erleichtern“ (Healy/Côte 2004: 49). Dabei beeinflussen die Netzwerke sowie das objektive Verhalten der Akteure in den Verbänden und Vereinigungen einander. Die gemeinsamen Normen, Wertmaßstäbe und Überzeugungen beziehen sich sowohl auf die subjektiven Einstellungen und Verhaltensweisen als auch auf die auf breiter Basis geteilten Sanktionen und Verhaltensweisen. Sofern ein Klima der Toleranz zwischen den Akteuren des Netzwerkes und gegenseitiges Verständnis herrscht, können unterschiedliche Bedeutungssysteme nebeneinander existieren, ohne die Interaktionen in der Gruppe zu gefährden. Gemeinsame Normen und Wertmaßstäbe tragen durchaus zu einem besseren gegenseitigen Verständnis bei (vgl. Healy/Côte 2004: 49f.). Mit dieser Begriffsbestimmung wird, wie auch bei Bourdieu, Coleman und Putnam, weiterhin die Sichtweise verfolgt, dass das soziale Kapital

---

<sup>53</sup> Die OECD definiert Humankapital als „Wissen, Fähigkeiten, Kompetenzen und sonstige Eigenschaften von Individuen, die für das persönliche, soziale und wirtschaftliche Wohlergehen relevant sind“ (Healy/Côte 2004: 20).

keineswegs unabhängig vom Kollektiv zu betrachten ist und nur durch Interaktion entsteht. Darüber hinaus muss in diese Kapitalform, die neben anderen steht, investiert werden. Dennoch bezieht sich die OECD vorwiegend auf die Makroebene und fasst insbesondere die Auswirkungen von Sozialkapital auf das Wohlergehen der Gemeinschaft wie auch auf das wirtschaftliche Wachstum ins Auge (vgl. Lederer 2005: 20f.).

*Abb. 2: Wichtige Inputs für menschliches Wohlergehen und ihre Wechselbeziehungen*



Quelle: OECD (Healy/Côte 2004: 13).

Die OECD (Healy/Côte 2004: 10f.) unterscheidet drei Ebenen des Wohlergehens (siehe Abb. 2). Zum einen zählt zum Wohlergehen der wirtschaftliche Wohlstand. Dieser ist zwar kein Garant für Wohlergehen, schafft aber die nötigen finanziellen Voraussetzungen für die Überwindung sozialer Ausgrenzung, Armut und gesundheitlicher Beeinträchtigungen. Neben wirtschaftlichem Wohlstand sind für das menschliche Wohlergehen aber auch der Besitz von Bürgerrechten, eine geringe Kriminalitätsrate, eine saubere Umwelt sowie eine gute seelische und körperliche Verfassung notwendig. Insofern steht wirtschaftliche Prosperität in Wechselwirkung mit der Möglichkeit, die sozialen Fähigkeiten, und zwar Lebensziele nach eigenen Vorstellungen zu verwirklichen, auszuweiten.

Der wirtschaftliche Wohlstand wird unter anderem am Bruttoinlandsprodukt gemessen, welches die laufende Produktion der Konsum- und Investitionsgüter sowie der Dienstleistungen erfasst, die in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung aufgelistet sind. Ferner fließen auch Waren und Dienstleistungen mit ein, die gesellschaftlich nachteilige Effekte hervorrufen und daher nicht zum Wohlergehen beitragen, dennoch als notwendig empfunden werden. Sie werden in Form von Kosten und Ausgaben wiedergegeben (wie beispielsweise Leistungen für die nationale Sicherheit). Marktfremde Aktivitäten der privaten Haushalte wie die ehrenamtliche Betreuung von Pflegebedürftigen oder Tätigkeiten, die beispielsweise zum Schutz der natürlichen Ressourcen dienen, werden vom Bruttoinlandsprodukt allerdings nicht erfasst, obwohl sie einen wesentlichen Beitrag zum Wohlergehen künftiger Generationen leisten (vgl. Healy/Côte 2004: 10f.).

Inwiefern das Sozialkapital Einfluss auf den Output, und zwar auf das menschliche Wohlergehen hat, wird ebenfalls anhand der komplexen Wechselbeziehungen (siehe Abb. 2) verdeutlicht. Als Inputgrößen stellt die OECD produziertes und natürliches Kapital<sup>54</sup> dar. Produziertes Kapital setzt sich aus Sachkapital<sup>55</sup> sowie investitionsunabhängigem Wissen zusammen. Diese Kapitalien stehen in Wechselwirkung zueinander, darüber hinaus aber auch zur dritten Inputgröße: den menschlichen und sozialen Fähigkeiten. Diese konstituieren sich aus dem Human-, dem Sozialkapital und den institutionellen, rechtlichen und politischen Strukturen. Sie alle stehen in Wechselbeziehung zueinander, sodass von ihnen sowohl das Wohlergehen als auch die Bildung anderer Kapitalien beeinflusst werden. Während aber das Humankapital dem Einzelnen zu eigen ist, resultiert das Sozialkapital aus den gesellschaftlichen Beziehungen und die

---

<sup>54</sup> Das Konzept Naturkapital wurde erstmals in der Ökologischen Ökonomik und in der Umwelt- und Ressourcenökonomik intensiv behandelt. Hier wird prinzipiell der Faktor Natur stellvertretend für den Produktionsfaktor Boden verwendet. Da der Produktionsfaktor Boden neben Kapital und Arbeit zunehmend „in Vergessenheit“ geriet, ist er innerhalb der Ressourcenökonomik nach der Ölpreiskrise zu Beginn der 1970er Jahre in das Interesse der Wirtschaftsakteure gelangt (vgl. Held/Nutzinger 2001: 14). Der Naturkapitalstock, welcher für die Nutzung erneuerbarer Ressourcen zugrunde liegt, kann nicht als „gegeben“ betrachtet werden. Hier sind Reproduktionspotenziale zu betrachten (vgl. Held/Nutzinger 2001: 17). Der Begriff des Naturkapitals wurde von Walras geprägt. Er stellte fest, dass in fortgeschrittenen Gesellschaften Naturkapital knapp und dessen Wert sehr hoch ist (vgl. Ott/Döring 2008: 188).

<sup>55</sup> Unter Sachkapital wird der Bestand an materiellen oder nicht geldlichen Ressourcen wie Maschinen, Straßen, Gebäuden oder Werkzeugen verstanden (vgl. Stricker 2007: 52). Es verkörpert die produktive Ausrüstung (vgl. Freitag 2004: 12).



institutionellen, rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen bilden das Umfeld für die beiden ersteren Kapitalien, in dem diese zum Einsatz kommen (vgl. Healy/Côte 2004: 13-15). Human- und Sozialkapitalinvestitionen würden nach Auffassung der OECD (Healy/Côte 2004: 15f.) dazu beitragen, den effektiven Einsatz von Kompetenzen, den Austausch von Informationen wie auch die Bewältigung von Konflikten zu erleichtern, wodurch Wohlergehen sichergestellt werde. Da allerdings einige derartige Investitionen erst langfristig zum Tragen kommen würden, wie beispielsweise Sozialinvestitionen für Kinder, sei ein politischer Konsens für eine nachhaltige Entwicklung unerlässlich.

Die OECD weist darauf hin, dass Vertrauen eine geeignete Ersatzvariable zur Messung von Sozialkapital sei. Ansonsten versucht sie, alle bereits existierenden Varianten zu einer einheitlichen Messvariante zusammenzuführen (vgl. Lederer 2005: 27f.).

#### ***3.1.4 Zusammenfassung der Konzeption des sozialen Kapitals***

Die anfangs angeführten Konzepte des sozialen Kapitals von Bourdieu, Coleman und Putnam leisten einen positiven Erklärungsbeitrag für das anvisierte Ziel dieser Arbeit. Sie sind geeignet, den theoretischen Unterbau wissenschaftlich fundierter Aussagen über die Ausprägungen und damit den Nutzen engagementförderlicher organisatorischer Rahmenbedingungen in Trägereinrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege zu geben. So erweist sich das Konzept Bourdieus als zweckdienlich, die spezifische Wirksamkeit des sozialen Tauschs und die sozialen Ungleichheiten bei der Verteilung sozialen Kapitals, die auch durch die soziale Herkunft bestimmt sind, zu thematisieren. Und auch der Ressourcencharakter sozialer Beziehungen rückt für den Einzelnen in den Vordergrund.

Mit Bourdieus Konzept wird die Erzielung individueller Vorteile sichtbar, indem soziales Kapital als individuelle Ressource gesehen wird. Sein Konzept kann auf eine ehrenamtliche Tätigkeit in einem Wohlfahrtsverband übertragen werden. Denn nach Bourdieu kommt ein freiwilliges Engagement dem Ehrenamtlichen selbst zugute. Er kann die Gemeinschaft, in der er tätig ist, als persönliche Ressource betrachten und diese nach Belieben einsetzen, beispielsweise zur Jobsuche oder auf der Suche nach Anerkennung und damit zum Statuserwerb. Gleichzeitig können seine Beziehungen anderen Mitbewerbern, die nicht über das gleiche Beziehungsnetz verfügen, bei der Jobsuche zum Nachteil gereichen, sodass soziale Ungleichheit verstärkt bzw. aufrechterhalten bleibt.

### *Theoretischer Untersuchungsrahmen*

Die Bemühungen der Sozialkapitalakkumulation reichen aber nicht nur dem Freiwilligen zum Vorteil. Schließlich nimmt er an einem reziproken Prozess des Gebens und Nehmens teil. Damit bedeuten auch seine Gegenleistungen für den Tauschpartner einen Zugewinn. Leistet er also ein freiwilliges Engagement in einem Wohlfahrtsverband, kann auch der Verband selbst Vorteile aus den freiwilligen Leistungen schöpfen. Hier greift das Konzept von Bourdieu aber zu kurz. Denn er leistet keine Anhaltspunkte für die Übertragung des Konzeptes auf Organisationen. Diese Lücke kann mit dem Konzept Colemans gefüllt werden.

Coleman sieht soziales Kapital in der vertrauensvollen und kooperativen Beziehung zwischen Personen in einer Sozialstruktur verkörpert, welche individuelle Handlungen begünstigt. Er operiert im ökonomischen Sinne mit der Annahme des homo oeconomicus und bietet die Möglichkeit, das Konzept auf Organisationen zu übertragen. Mithilfe seines Konzeptes lassen sich Investitionsstrategien von Trägerverbänden der Freien Wohlfahrtspflege nachvollziehen. Denn das entstandene Sozialkapital kommt nur teilweise den Freiwilligen zugute. Vielmehr wird der Wohlfahrtsverband selbst aufgrund der unentgeltlich erbrachten Leistungen am Sozialkapital profitieren. Die Aufgabe des Engagements eines einzelnen Freiwilligen würde eine Schwächung des Sozialkapitals des Wohlfahrtsverbandes und seiner Mitglieder bedeuten, da hier das Ressourcennetzwerk verkleinert werden würde. Kollektive Effekte werden in den Ausführungen Colemans allerdings nur angedeutet. Hier leistet das Sozialkapital Putnams seinen Nutzen.

Putnams Konzept blendet die sowohl von Bourdieu als auch von Coleman verwendete individuelle Betrachtung aus. Für ihn stellen bürgerschaftliche Vereinigungen den Rahmen zur Verfügung, durch den Bürger eine gemeinsame Kooperationsbereitschaft erlernen und ihn zur Lösung von Problemen einsetzen. Sein Konzept fußt auf der kollektiven Ebene und erlaubt den Nutzen von Sozialkapital für die Gemeinschaft zu konkretisieren. Mit seinen Ausführungen wird gutes Staatshandeln, eine effiziente Regierung sowie die Steigerung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit erklärt. Auf das Engagement in einem Wohlfahrtsverband übertragen ist weniger der individuelle Nutzen des Einzelnen oder der Organisation von Interesse. Vielmehr stehen wohlfahrtssteigernde Effekte durch eine Stärkung der Bürgergesellschaft und des bürgerschaftlichen Engagements im Vordergrund.

### *Theoretischer Untersuchungsrahmen*

Die OECD konkretisiert insbesondere die Rolle der Institutionen sowie der politischen und sozialen Normen als Bestimmungsfaktoren für die menschlichen und sozialen Fähigkeiten. Damit geht neben wirtschaftlichem Wohlstand und Wachstum vor allem das menschliche Wohlergehen hervor. Mit ihrem Ansatz gelangen die Organisationsstrukturen der Freiwilligenarbeit von Wohlfahrtsverbänden und politische Rahmenbedingungen ins Blickfeld, da sie in Wechselwirkung mit der Sozialkapitalproduktion stehen.

Die Ergebnisse der empirischen Erhebung werden Aufschluss darüber geben, welche Formen bzw. Ausprägungen der sozialstrukturellen Ressource im Untersuchungsfeld vorgefunden wurden. Hier werden Nutzenaspekte der vorgefundenen Dimensionen sozialen Kapitals von Interesse sein, um darzulegen, wie individuelles, freiwilliges Handeln in Organisationen der Freien Wohlfahrtspflege anschlussfähig wird, um soziales Kapital als Ressource für Vergesellschaftungen nutzbar zu machen. Dabei ist es gleichgültig, ob eine Untersuchung auf der Mikroebene anhand einzelner Indikatoren oder aber auf der Makroebene mithilfe einer gesamtgesellschaftlichen Analyse durchgeführt wird. Alle derzeitigen Messvarianten verstehen Sozialkapital als Ressource. Damit rückt in den Mittelpunkt, inwiefern individuelle oder aber kollektive Interessen verfolgt werden. Im Wesentlichen haben alle Ansätze die Gemeinsamkeit, dass die grundlegenden Eigenschaften von Sozialkapital Reputation, Reziprozität und Vertrauen sind, die aus sozialen Beziehungen entstehen und Wirkungszusammenhänge in einer sozialen Gruppe oder einem Netzwerk charakterisieren (vgl. Lederer 2005: 30f.).

### **3.2 Freie Wohlfahrtspflege**

Die Freie Wohlfahrtspflege bildet den Kern des Dritten Sektors. Im Jahr 2008 sind ihr in Deutschland bundesweit 102.393 Einrichtungen und Dienste sowie 3.699.025 Betten bzw. Plätze angeschlossen. Bürgerschaftliches Engagement erfolgt im Wesentlichen im Rahmen der Freien Wohlfahrtspflege und geht gleichermaßen als ihr konstituierendes Element und Unterscheidungsmerkmal im Vergleich zu Wirtschaftsunternehmen daraus hervor. Die Zahl der in der Freien Wohlfahrtspflege freiwillig Tätigen wird auf zweieinhalb bis drei Millionen geschätzt. Das Engagement in den sozialen Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände wird überwiegend von Frauen (69 Prozent), von Rentnern (39 Prozent) und von Nichterwerbstätigen (29 Prozent) getragen, wobei insbesondere der hohe Anteil der über 60-Jährigen ins Auge fällt. Den bürgerschaftlich Engagierten stehen 1.541.829 hauptamtliche Mitarbeiter gegenüber, von denen 54 Prozent als Teilzeitkräfte arbeiten (vgl. Alscher et al. 2009: 68, 83; Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege 2009: 10, 14; Kegel 2009: 54-56; Seiters 2005: 8). Gemessen an der Anzahl aller Erwerbstätigen in Deutschland entspricht dies einem Anteil von knapp 3,6 Prozent, sodass der arbeitsmarktpolitische Stellenwert der Freien Wohlfahrtspflege und dementsprechend auch die Rolle für das Gemeinwesen sichtbar wird (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege 2009: 12; Statistisches Bundesamt 2009b: 73; Meyer 2002: 587; eigene Berechnungen).

Die Freie Wohlfahrtspflege gliedert sich in acht Bereiche. Und zwar sind es die Gesundheits-, Jugend-, Familien-, Alten- und Behindertenhilfe, die Hilfe für Personen in besonderen sozialen Situationen, weitere Hilfen sowie Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten für soziale und pflegerische Berufe (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege 2009: 14).

Die Arbeit der Freien Wohlfahrtspflege lässt sich als gemeinwohlorientiert charakterisieren und ist besonders auf hilfsbedürftige Menschen ausgerichtet. So bildet den größten Arbeitsbereich der Freien Wohlfahrtspflege die Jugendhilfe mit einem Anteil von 37 Prozent an allen Einrichtungen (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege 2009: 9, 15). In der Altenhilfe sind 16.524 Einrichtungen und Dienste, also 16 Prozent, tätig, wobei dieser Sektor mit 398.914 Beschäftigten beinahe 26 Prozent der Beschäftigung stellt. Von diesen Einrichtungen und Diensten befinden sich 7.712 Einrichtungen und damit 46 Prozent im stationären Bereich, in welchem 310.566 Personen

beschäftigt sind. Hier werden fast eine halbe Million Menschen betreut, wobei vollstationäre Altenpflegeeinrichtungen sowie Einrichtungen mit Seniorenwohnungen einschließlich betreuten Wohnens den größten Teil abdecken. Ambulante Pflegedienste und Sozialstationen im Sinne des § 71 SGB XI decken mit 2.895 Diensten bzw. Stationen 17,5 Prozent der Einrichtungen ab, wobei 71.607 Menschen in diesem Bereich arbeiten (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege 2009: 15, 30-32; eigene Berechnungen).

### **3.2.1 Wohlfahrtsverbände**

Als tragende Säule der Freien Wohlfahrtspflege gelten die gemeinnützigen und weltanschaulich geprägten Wohlfahrtsverbände. Charakteristisch für Wohlfahrtsverbände ist neben den grundsätzlichen Strukturmerkmalen von Institutionen des Dritten Sektors die mehrstufige, vertikale Gliederung. Das heißt, sie sind bundesweit bzw. landesweit über operierende Dachverbände und örtliche Gliederungen tätig. Diese Verbände treten als Gemeinschaften mit einer Wertorientierung auf und leisten einen wesentlichen Beitrag zum Sozialwesen in Deutschland. Gleichzeitig sind sie ein Garant für ein vielfältiges Angebot qualifizierter sozialer Hilfen, die grundsätzlich das gesamte Gebiet der Freien Wohlfahrtspflege umfassen. Die Freie Wohlfahrtspflege organisiert sich überwiegend in ihren sechs Spitzenverbänden, die das größte Angebot an sozialen Dienstleistungen stellen. Diese haben sich im Jahr 1966 auf Bundesebene als eingetragener Verein zum Lobbyverband „Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege“ geschlossen, welcher vor allem den Kontakt zu politischen Entscheidungsträgern pflegt. Die Mitgliedschaft im Verband ist ausschließlich den Spitzenverbänden vorbehalten. Dementsprechend werden sie auch im öffentlichen Bewusstsein als die eigentlichen Wohlfahrtsverbände wahrgenommen (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege 2009: 9; Münchhausen 2008: 20; Stricker 2007: 26-30; Boeßenecker 2005: 32-44; Enquête-Kommission 2002b: 91).

Die Freie Wohlfahrtspflege – seit dem Jahr 2000 als Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege mit Hauptsitz in Berlin – unterteilt sich in folgende sechs Spitzenverbände (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege 2009: 49-52; Boeßenecker 2005: 35): Arbeiterwohlfahrt (AWO), Deutscher Caritasverband (DCV), Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband (DPWV), Deutsches Rotes Kreuz (DRK),

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (DW der EKD) sowie Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (ZWST).

Neben den Spitzenverbänden zählen im weitesten Sinne auch große Mitgliederorganisationen zu den Wohlfahrtsverbänden, sofern sie im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege tätig sind und für Wohlfahrtsverbände charakteristische Merkmale aufweisen. Hierzu zählen der Arbeiter-Samariter-Bund, die Deutsche Lebensrettungsgesellschaft, die Johanniter-Unfall-Hilfe, der Malteser Hilfsdienst und die Volkssolidarität. Sie sind mittelbar über eine Mitgliedschaft in einem der Verbände, die zur Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege gehören, mit dem Lobbyverband verbunden (vgl. Stricker 2007: 28f.). In Deutschland erreichen Wohlfahrtsverbände eine erhebliche Dimension im sozialen Dienstleistungssektor. Weit mehr als 40 Prozent aller sozialen Dienstleistungen werden von der Freien Wohlfahrtspflege erbracht (vgl. Hammerschmidt 2005: 9).

### **3.2.2 *Strategiebedarf der Wohlfahrtsverbände***

Das soziale System ist in der Bundesrepublik Deutschland von einer historisch gewachsenen dualen Trägerstruktur von öffentlichen sowie von freien Trägern wie jener der Wohlfahrtsverbände gekennzeichnet. Ein insbesondere bei den Spitzenverbänden herausragendes Merkmal ist die in Deutschland zu beobachtende „Verbändewohlfahrt“. Mit diesem Begriff wird auf die enge Verflechtung dieser Verbände zum Staat verwiesen, die im internationalen Vergleich einzigartig ist. Ursächlich hierfür ist die spezifische Auslegung des in Deutschland geltenden Subsidiaritätsprinzips (vgl. Vogt 2005: 45).

Dieses aus der katholischen Morallehre stammende Prinzip besagt in seiner ursprünglichen Fassung, dass, was die kleinste gesellschaftliche Einheit bzw. der Mensch bewältigen kann, ihm nicht durch die Gesellschaft bzw. den Staat abgenommen werden soll (vgl. Zimmer/Priller 2007: 52; Haverkate 1983: 172). Demzufolge besteht sein Grundgedanke darin, dass höhere Instanzen möglichst viele Aufgaben an niedrigere (unterste) Einheiten delegieren, um von weniger wichtigen Aufgaben entlastet zu werden, die darüber hinaus von den kleineren Gebilden aus eigener Kraft und Verantwortung effizienter ausgeführt werden können. Außerdem soll mit dem Subsidiaritätsprinzip vermieden werden, dass sich die unteren Instanzen bis hin zu Einzelpersonen ungerecht behandelt fühlen. Vielmehr soll es personelle Kräfte entfalten und die Selbstbestimmung und -

verantwortung des Menschen fördern (vgl. Lampert/Althammer 2007: 489; Verhulst/Nijeboer 2007: 25).

Das Subsidiaritätsprinzip stellt damit im engeren Sinn zwei Prioritätsregeln auf. Zum einen das Hilfsgebot, das die größeren und übergeordneten den kleineren und untergeordneten Einheiten in einer Hierarchie von Sozialgebilden dienen. Zum anderen das Kompetenzanmaßungsverbot, welches eine Parteinahme für die unteren Einheiten ausspricht. Denn die Kompetenzen der übergeordneten Instanzen werden minimiert, indem das Gesetz von der jeweils höchsten Stufe größte Zurückhaltung verlangt, sodass keine Zuständigkeit höher angesetzt wird als nötig (vgl. Höffe 1997: 10).

Die gesetzliche Verankerung des Subsidiaritätsprinzips als Ordnungsprinzip in der Sozialgesetzgebung mündete in den 1950er und 1960er Jahren in eine privilegierte Stellung der traditionell freien Träger wie die der großen Wohlfahrtsverbände gegenüber den öffentlichen Trägern. Insbesondere das 1961 beschlossene Bundessozialhilfegesetz (BSHG) stärkte den Einfluss von Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege. Denn durch die Regelung des § 10 des BSHG<sup>56</sup> war der Staat in den Bereichen Soziales und Gesundheitswesen geradezu verpflichtet, bei staatlich finanzierten Wohlfahrtsmaßnahmen auf die Träger der Freien Wohlfahrtspflege zurückzugreifen. Den Verbänden wurde durch den § 10 Handlungsvorrang bei der Bereitstellung sozialer Dienstleistungen eingeräumt. Gleichzeitig hatten sie Anspruch auf Förderung durch die öffentlichen Träger, denen die Gewährleistung für die Erbringung sozialer Dienstleistungen obliegt. Demzufolge führte das ordnungspolitische Subsidiaritätsprinzip zu einer öffentlichen Finanzierung staatlicher Wohlfahrtsmaßnahmen, die aber von Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege ausgeführt wurden. Das deutsche System der Wohlfahrtsverbände ist praktisch nicht durch einen ökonomischen Tausch geprägt gewesen (vgl. Zimmer/Priller 2007: 57; Boeßenecker 2005: 28; Vogt 2005: 45; Enquête-Kommission 2002b: 90; Anheier 1998: 49-50; Heinze 1997: 255).

---

<sup>56</sup> In der Fassung des Gesetzes zur Einordnung des Sozialhilferechts in das Sozialgesetzbuch vom 27. Dezember 2003 (BGBl. I S. 3022) steht unter § 10 Abs. 2 BSHG geschrieben: „Die Träger der Sozialhilfe sollen bei der Durchführung dieses Gesetzes mit den Kirchen und Religionsgesellschaften des öffentlichen Rechts sowie den Verbänden der freien Wohlfahrtspflege zusammenarbeiten und dabei deren Selbständigkeit in Zielsetzung und Durchführung ihrer Aufgaben achten.“ Des Weiteren: „Wird die Hilfe im Einzelfalle durch die freie Wohlfahrtspflege gewährleistet, sollen die Träger der Sozialhilfe von der Durchführung eigener Maßnahmen absehen; dies gilt nicht für die Gewährung von Geldleistungen“ (§ 10 Abs. 4 BSHG).

Die sozialpolitische Ausgestaltung des Subsidiaritätsprinzips weist seit den 1990er Jahren eine zunehmende und deutlich erkennbare Aufweichung auf, die zusehends in einen wachsenden Strategiebedarf der Wohlfahrtsverbände mündet. Zuvor waren die Wohlfahrtsverbände gewissermaßen gesetzlich dazu auserkoren, staatlich finanzierte Wohlfahrtsdienste anzubieten. Das 1990 verabschiedete Kinder- und Jugendhilfegesetz, heute bekannt unter SGB VIII, konnte die bisherige Fixierung auf die traditionellen Verbände intentional überwinden und eine größere Trägerpluralität einführen. Die Novellierung des SGB VIII im Jahr 1998 verstärkte diesen Prozess. Aber vor allem das 1994 verabschiedete Pflegeversicherungsgesetz wie auch die Novellierung des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) relativierten bzw. beseitigten die „Verbändewohlfahrt“. Durch die Einführung der Pflegeversicherung wurde der Kreis freier Träger um privatgewerbliche Träger erweitert, um durch Wettbewerb die Effektivität und Effizienz der freien Träger zu erhöhen. So hebellen insbesondere die finanzrechtlichen Regelungen des § 93 ff. BSHG<sup>57</sup> die immer noch im BSHG in § 10 aufgeführte besondere Stellung der Verbände und Kirchen aus (vgl. Zimmer/Priller 2007: 52f.; Boeßenecker 2005: 29-32; Vogt 2005: 45f.; Enquête-Kommission 2002b: 241f.).

Eine besondere Position nehmen die Pflegekassen ein. Während zuvor lediglich Pflege-satzverhandlungen stattgefunden hatten, sind nun die Pflegekassen die dominanten Verhandlungspartner sowohl der Wohlfahrtsverbände als auch der privat-gewerblichen Anbieter. Dem Druck des Bundesarbeitsministeriums ausgesetzt, nutzen die Pflegekassen Kontrollinstrumente wie Wirtschaftlichkeitsprüfungen oder Kosten- und Leistungsnachweise als Mittel zur Kostendisziplinierung bei den jeweiligen Verbänden (vgl. Heinze et al. 1997: 259). Ferner sind durch die Gleichstellung privat-gewerblicher mit frei-gemeinnützigen Trägern und durch die Wahlmöglichkeit zwischen Geld- und Sach-

---

<sup>57</sup> „(1) Zur Gewährung von Sozialhilfe sollen die Träger der Sozialhilfe eigene Einrichtungen einschließlich Dienste nicht neu schaffen, soweit geeignete Einrichtungen anderer Träger vorhanden sind, ausgebaut oder geschaffen werden können. Vereinbarungen nach Absatz 2 sind nur mit Trägern von Einrichtungen abzuschließen, die insbesondere unter Berücksichtigung ihrer Leistungsfähigkeit und der Gewährleistung der Grundsätze des § 3 Abs. 1 zur Erbringung der Leistungen geeignet sind. Sind Einrichtungen vorhanden, die in gleichem Maße geeignet sind, soll der Träger der Sozialhilfe Vereinbarungen vorrangig mit Trägern abschließen, deren Vergütung bei gleichem Inhalt, Umfang und Qualität der Leistung nicht höher ist als die anderer Träger“ (§ 93 Abs. 1 BSHG).



leistung die Klienten von Pflegeleistungen als Steuerungsinstanz gestärkt worden (vgl. Heinze et al. 1997: 256).<sup>58</sup>

Die frühere Übernahme der Kosten der sozialen Leistungen durch die Sozialträger hatte die Tendenz einer erhöhten quantitativen und qualitativen Leistungsabgabe an die Empfänger zur Folge. Gerade weil keine klare Leistungsbeschränkung vorhanden war, konnten die Kosten geradezu beliebig den Finanzierungsträgern aufgebürdet werden (vgl. Schubert 2003: 188). Seit der Novellierung des BSHG sind die Träger der Sozialhilfe nach § 93 Abs. 2 BSHG nur zur Kostenübernahme verpflichtet, „... wenn mit dem Träger der Einrichtung oder seinem Verband eine Vereinbarung über

1. Inhalt, Umfang und Qualität der Leistungen (Leistungsvereinbarung),
2. die Vergütung, die sich aus Pauschalen und Beträgen für einzelne Leistungsbereiche zusammensetzt (Vergütungsvereinbarung) und
3. die Prüfung der Wirtschaftlichkeit und Qualität der Leistungen (Prüfungsvereinbarung) besteht.

Die Vereinbarungen müssen den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen“ (§ 93 Abs. 2 BSHG). Dementsprechend löst die von Wettbewerb und Konkurrenz gezeichnete Situation, in der sich die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege wiederfinden, das traditionelle korporatistisch geprägte Verhältnis des Subsidiaritätsprinzips und damit die privilegierte Stellung der Wohlfahrtsverbände auf. Seit der Öffnung des Marktes von sozialen Angeboten und Leistungen sowohl für kleinere, verbandsunabhängige Vereine, Projekte und Initiativen als auch für gewerbliche Träger treten die Verbände verstärkt als Dienstleister innerhalb eines Wohlfahrtsmix privater, frei-gemeinnütziger und kommunaler Träger auf. Nicht zuletzt wird bei den freien Trägern der Wohlfahrtspflege diese Entwicklung durch die Verknappung öffentlicher Mittelzuflüsse und der unzureichenden Kompensation durch freiwillige Beiträge

---

<sup>58</sup> Nach § 36 SGB XI haben Pflegebedürftige bei häuslicher Pflege Anspruch auf Grundpflege und hauswirtschaftliche Versorgung als Sachleistung (häusliche Pflegehilfe). Der Gesetzgeber räumt als Alternative ebenfalls Pflegegeld für selbst beschaffte Pflegehilfen ein. Denn „Pflegebedürftige können anstelle der häuslichen Pflegehilfe ein Pflegegeld beantragen. Der Anspruch setzt voraus, daß der Pflegebedürftige mit dem Pflegegeld dessen Umfang entsprechend die erforderliche Grundpflege und hauswirtschaftliche Versorgung durch eine Pflegeperson in geeigneter Weise selbst sicherstellt“ (§ 37 SGB XI).

forciert, gerade weil die gesetzlichen Verpflichtungen zur Daseinspflege fortbestehen. Zwar weisen die Verbände immer noch ihre bedarfswirtschaftliche Ausrichtung auf, sprechen dem Leistungsadressaten aber zusehends den Kundenstatus zu (vgl. Müchhausen 2008: 1f.; Arbeitskreis Nonprofit-Organisationen 2003: 4; Enquête-Kommission 2002b: 90, 241f.; Evers 2002a: 87-91).

Nach Sandberg (2007: 5-17) werde die Situation, in der sich die Verbände befinden, durch das Verbot, Gewinne an Eigentümer oder Mitglieder auszuschütten, verschärft. Dies hätte zur Folge, dass Formalziele wie Gewinnerzielung oder Kostensenkung nur zweitrangig und kein primärer Erfolgsmaßstab seien. Vielmehr stehen wirkungsbezogene Messkonzepte im Vordergrund. Daher gehe es vordergründig darum, welche Wirkungen ihre Tätigkeiten auf die betreffenden Zielgruppen bzw. auf die Gesellschaft haben, wie beispielsweise die Versorgung der Bevölkerung mit Pflegeleistungen. Es sei jedoch anzuraten, dass sich die Akteure nicht ausschließlich am Gemeinwohl und an bestimmten Werten orientieren. Sie müssten sich ebenso nach ökonomischen Prinzipien richten. Insbesondere setze gesellschaftliche Akzeptanz Transparenz über die Qualität gemeinwohlorientierter Arbeit voraus, sodass Rechenschaft über die Leistungsfähigkeit des Dritten Sektors abgelegt werden könne. Nicht selten werde dem Sektor ein Mangel an Professionalität, der sich auf managementbezogene Fach- und Methodenkompetenz beziehe, nachgesagt.

Angeichts dessen, dass gemeinnützige Organisationen ins Zentrum zur Bewältigung gesellschaftlicher Probleme rücken, sei nach Auffassung von Salamon/Anheier (1998: 172) davon auszugehen, dass sich der Druck, wirtschaftlicher zu arbeiten, erhöhen werde. Um innerhalb des Anpassungs- und Wettbewerbsdrucks durch die Liberalisierung der Märkte und der wandelnden staatlichen Finanzzuweisungen nicht zu scheitern, wird der Bedarf nachhaltiger Effektivitäts- und Effizienzverbesserungen für die Nonprofit-Organisationen geradezu spürbar, sodass unmittelbarer Handlungsbedarf besteht. Anstelle eines „muddling through“ rücken strategische Managementkonzepte und -instrumente in den Vordergrund (vgl. Theuvsen 2004: 175-183). Die steigende Zahl von Unternehmensberatungen, die sich auf den Sozialsektor spezialisiert haben, ist ein Indiz für steigenden Beratungsbedarf innerhalb sich wandelnder Umweltbedingungen (vgl. Heinze et al. 1997: 255). So werde immer häufiger ein Qualitätsmanagement mit Kennzahlensystemen eingeführt, es werden Methoden der Rechnungslegung verändert,

gGmbHs gegründet, und Organisationen wandeln sich zu Unternehmen für soziale Dienstleistungen (vgl. Alscher et al. 2009: 83).

Im Zuge der Ökonomisierung<sup>59</sup> des Wohlfahrtssektors verändern sich ebenfalls die Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement. Gerade in der sozialen Arbeit haben der gestiegene Umfang der zu erfüllenden Aufgaben und vor allem die Festlegung immer höherer Qualitäts- bzw. Ausbildungsstandards zu einer – hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen – Professionalisierung des Engagements geführt. Dieser Prozess der Professionalisierung mündete verstärkt in eine Verberuflichung. Das heißt, freiwillig und unentgeltlich erbrachte Leistungen werden verstärkt durch professionelle Dienstleistungen in Form von Erwerbsarbeit substituiert, ein seit den 1960er Jahren zu beobachtender Prozess, der durch das neue Marktumfeld der Trägervereine konstitutiv verstärkt wird. Dementsprechend führen Management- und Professionskonzepte der Träger der Freien Wohlfahrtspflege zu einer zunehmenden Entgrenzung zwischen bürgerschaftlichem Engagement und Erwerbsarbeit (vgl. Alscher et al. 2009: 83; Strasser 2008: 17; Vogt 2005: 47; Enquête-Kommission 2002b: 50, 242, 345).

Im betriebswirtschaftlichen Sinne dominieren in den Kernbereichen der sozialen Versorgung immer perfektere Produktions- und Steuerungssysteme. Bürgerschaftliche Initiative und Eigenverantwortung werden allenfalls noch bei wirtschaftlich unrentablen Nischenprodukten in Anspruch genommen, um schwache Interessen zu befriedigen oder Versorgungslücken zu schließen, in die weder staatlich-bürokratische noch marktliche Versorgungssysteme hineinreichen. „Bürgerschaftliches Engagement ist also in den Konzepten einer betriebswirtschaftlichen Modernisierung auf die Position einer Ergänzung und eines Korrektivs außerhalb etablierter Versorgungsstrukturen verwiesen, während die eigentlichen Kerninstitutionen nach rein betriebswirtschaftlichen Kriterien optimiert und damit von der als unsicher und wenig verlässlich eingeschätzten Ressource bürgerschaftlichen Engagements endgültig abgekoppelt werden“ (Enquête-Kommission 2002b: 242).

---

<sup>59</sup> Unter Ökonomisierung wird hier ein Prozess verstanden, in dem politisch vereinbarte Standards durch eine stärkere Monetarisierung anhand von Kontroll- und Effizienzkriterien abgelöst werden (vgl. Heinze et al. 1997: 256).

Nach Evers (2002a: 92) berge die Aufwertung von Potenzialen der Bürgergesellschaft daher und besonders im Pflegebereich die Gefahr, dass sie als Nothilfe und als Abwälzung von Verantwortung fehlinterpretiert werde. Denn aus sozialpolitischer Perspektive wird die Gefahr der Laisierung deutlich. Die Laisierungsstrategie zielt auf die Substitution von Tätigkeiten Professioneller durch Laien bzw. Freiwillige ab, um in finanzschwachen Zeiten Personalkosten einzusparen. Hier besteht die generelle Gefahr, dass professionelle Arbeit durch Laien nicht fachgerecht ausgeführt wird. Vor allem kommt die Funktion des Lückenbüßers zum Tragen, sodass sich Freiwillige ausgenutzt fühlen (vgl. Fischbach/Veer 2008: 236; Aeschbach 2003: 28).

Offe/Fuchs (2001: 484f.) bezeichnen die Wohlfahrtsverbände eher als halb-öffentliche denn als ehrenamtliche Organisationen. Diese Hybrid-Struktur führe dazu, dass den ehrenamtlich Tätigen eine untergeordnete und abhängige Stellung als Helfer und nicht als Mitglieder zugewiesen werde. Dabei löse bereits die Rekrutierung der ersten bezahlten Kraft einen strukturellen Konflikt zwischen Ehrenamt und Hauptamt aus, der zu Spannungen und offenem Streit führen kann. Häufig würden die Art der Aufgaben, die Ausführung sowie die Form der Arbeitsteilung von den fest angestellten Mitarbeitern den Ehrenamtlichen geradezu oktroyiert, sodass lediglich die Ausübung des Ehrenamtes als freiwillig angesehen werden könne (vgl. auch Schütte 2000: 136).

Dieser Konfliktpunkt wird durch eine generell ungleiche Motivationsstruktur beider Personengruppen verstärkt. Die freiwilligen Helfer weisen in der Regel eine intrinsische Motivationsstruktur auf. Mit anderen Worten, ihre freiwillig geleistete Arbeit trägt unmittelbar zur emotionalen Bedürfnisbefriedigung bei. Sie üben die Tätigkeiten um ihrer selbst willen aus. Handlung und Handlungsziel stimmen überein. Hauptamtlich Beschäftigte sind demgegenüber meist extrinsisch motiviert. Ihre Arbeit ist Mittel zum Zweck der Bedürfnisbefriedigung. Ihre Handlungsmotivation entsteht durch äußere, insbesondere monetäre Reize. Dementsprechend ist das auf freiwilliger Basis motivierte Handeln der Freiwilligen für die Hauptamtlichen nur schwer nachvollziehbar, da die Beschäftigten in der Regel eben keine direkte Bedürfnisbefriedigung aus ihrer Arbeit heraus erhalten bzw. ableiten. Diese generell ungleiche Motivationsstruktur – auch wenn sicherlich beide Typen von Motivationsbündeln, also intrinsische und extrinsische, sowohl bei Freiwilligen als auch Hauptamtlichen untrennbar miteinander verbunden sind – führt oft zu Fehlinterpretationen seitens der Angestellten (vgl. Velsen-Zerweck/Sippert 2004: 272; Vortmann 2001: 111; Frey/Osterloh 1997: 308).

Aufgrund ihres freiwillig geleisteten Engagements nehmen die Angestellten Ehrenamtliche als Konkurrenz bzw. als Arbeitsplatzbedrohung wahr. Nicht selten besteht seitens der hauptamtlichen Mitarbeiter die Befürchtung, dass in Zeiten knapper finanzieller Mittel Neueinstellungen ausbleiben, vakante Arbeitsbereiche zusehends von freiwilligen Helfern abgedeckt werden und letztlich der eigene Arbeitsplatz zur Disposition steht (vgl. Regnet 2002: 108). Allein die Identifikation mit der betrauten Aufgabe erscheine, so Vortmann (2001: 111), als die einzig verlässliche Verbindung beider Interessengruppen, durch welche eine partnerschaftliche Zusammenarbeit anzustreben sei.

Insgesamt wird der Transformationsprozess der Wohlfahrtsverbände zu Dienstleistungsunternehmen mit der Gefahr der generellen Zerstörung freiwilliger Arbeit in Verbindung gebracht. Zumal die zuvor Sinn stiftende und an die Wertvorstellung der Verbände anknüpfende Arbeit dem Äquivalenzprinzip Leistung gegen Gegenleistung folgte, führt die Kommerzialisierung zu einem eindeutigen Ungleichgewicht zulasten der freiwilligen Helfer (vgl. Alscher et al. 2009: 83; Jakob 2006: 70f.; Nährlich 1998: 68).

Falls Wohlfahrtsverbände weiterhin auf Freiwilligenarbeit setzen wollen, sind sie gehalten, ihre traditionelle Verfasstheit grundsätzlich zu überdenken und sich für neue Organisationsformen zu öffnen. Die durchdringende Ökonomisierung und die gesetzlich vorgeschriebenen Qualitätsvorgaben geben Anlass, neben den objektiven Veränderungen dieser Arbeit die subjektive Seite des Strukturwandels des Ehrenamtes aufzugreifen (vgl. Hoffmann 2009: 28f.; Kegel 2009: 67; Kegel 2002: 90f.; Vortmann 2001: 102-104; Beher et al. 2000: 15).

Denn eine Instrumentalisierung der Engagierten für ökonomische Kalküle steht im Widerspruch zu den gewandelten, selbstentfaltungsbezogenen Engagementmotiven. Die veränderten Motivationsstrukturen der freiwilligen Helfer führen eher zu einer distanzierten Haltung gegenüber bürokratischen Organisationen mit ihren hierarchischen und starren Strukturen sowie gegenüber den hauptberuflich Professionellen und der systemischen Tendenzen einer dauerhaften Vereinnahmung (vgl. Backes/Höltge 2008: 296; Jakob 2006: 53-65; Seitzers 2005: 10f.; Hepp 2000; Klages 1999a: 105f.).

Wenn Einrichtungen nicht in der Lage sind, Freiwillige mit individuellen Zielwerten, die von Pflicht- und Akzeptanzwerten geprägt sind, zu werben und langfristig zu binden, besteht folglich keine andere Möglichkeit, als auf die Selbstentfaltungsmotive des „neuen“ Ehrenamtes zu setzen. Bei diesem ist eine Tendenz vom Helfer hin zum frei-

willigen Experten erkennbar, dessen durchaus legitime Frage nach dem individuellen Nutzen in den Vordergrund rückt (vgl. Schäfer 2009: 29; Kegel 2002: 90). Anders gesagt, neben der biografischen Passung muss Ehrenamt auch institutionell passen, indem sich gerade traditionelle Institutionen auf die gewandelten Bedürfnisse einstellen (vgl. Backes/Höltge 2008: 296; Jakob 2006: 62f.). Schließlich setzen Engagierte individuelle Ressourcen ein, und eine der bedeutendsten ist der Faktor „Zeit“ (Engagementatlas 2009: 12).

Die neuen Anforderungen, die an die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege gestellt werden, finden ihren Ausdruck in der Bemühung, zwar das traditionelle Ehrenamt zu bewahren, vor allem aber das neue zu gewinnen. Werkzeuge der Personalentwicklung wie Fördergespräche, Qualifizierungs- und Fortbildungsangebote, Supervision sowie die Leitbildentwicklung und verbandspolitische Profilierung sind nur einige Wege, um dem Anspruch der neuen Ehrenamtlichen gerecht zu werden (vgl. Alscher et al. 2009: 83f.; Krimphove 2004: 44-46).

Die meisten Wohlfahrtsverbände, wie beispielsweise der ASB, die AWO, das DW der EKD oder das DRK, äußern die Absicht, im Rahmen eines modernen Freiwilligenmanagements Ehrenamtliche mittels Freiwilligenkoordinatoren professioneller einzubinden und zu fördern (vgl. Frantzmann et al. 2007; Seiders 2005; Stolterfoht 2005; Heinen/Siebolds 2003). Im Sinne der Konflikttheorie Dahrendorfs sind nämlich Konflikte struktureller Natur nicht lösbar. Vielmehr bestehe lediglich die Möglichkeit, diese zu kanalisieren, indem Strukturen geschaffen werden, die einen Interessenausgleich ermöglichen sowie für ein geregeltes Procedere in Konfliktsituationen sorgen (vgl. Schütte 2000: 137).

### ***3.2.3 Befunde zur Freien Wohlfahrtspflege***

In den 1990er Jahren sind Wohlfahrtsverbände verstärkt in der öffentlichen Kritik und leiden unter Legitimationsproblemen. Ihnen werden intransparente Organisationsstrukturen, ineffizientes Wirtschaften sowie generelle Misswirtschaft vorgeworfen (vgl. Boeßenecker 2005: 128). Seit Mitte der 1990er Jahre sind sie allerdings Wandlungsprozessen ausgesetzt, durch die interne betriebswirtschaftliche Rationalisierungsmuster an Dominanz gewinnen. Die Verbände wandeln sich zunehmend zu Sozialunternehmen im Wettbewerb. Zu diesem Prozess haben insbesondere Gesetzesänderungen beigetragen,

durch die frei-gemeinnützige Träger mit privat-gewerblichen Trägern gleichgestellt wurden (vgl. Heinze et al. 1997: 242).

Während allerdings die freien Träger den Leitbildern der Ökonomie folgen, verbleibt nur wenig Raum für freiwilliges Engagement. Denn mit wandelnden Arbeitsbedingungen verändern sich ebenso Aufgaben und Qualifikationsniveaus. Zum einen werden Freiwillige durch eine zunehmende Professionalisierung und Verberuflichung verdrängt, zum anderen wird es für Freiwillige schwieriger, intrinsische Motive für ein Engagement auf- und auszubauen. Bürgerschaftliches Engagement erweckt den Eindruck, lediglich in der Rolle des Lückenbüßers für wirtschaftlich unrentable Nischen oder Versorgungslücken aufzutreten. Engagierte werden zu billigen Arbeitskräften degradiert, ihr Engagement tendenziell abgewertet und damit ausgegrenzt (vgl. Enquête-Kommission 2002b: 242).

Dieser Prozess führe nach Meinung der Enquête-Kommission (2002b: 92) oftmals zu Identifikationsproblemen der freiwillig Engagierten, da für sie eher die bürgerschaftlichen Werte als das wirtschaftliche Interesse zählen. Freiwilliges Engagement sollte daher kein Ausdruck von Sparstrategien sein. Vielmehr müsse verdeutlicht werden, dass Engagement nicht zu Qualitätseinbußen der Leistungen, sondern im Gegenteil durch Formen der Mitbestimmung und Partizipation zu Qualitätssteigerung führe.

Tradierte Organisationsformen konterkarieren die Mobilisierung und Ausschöpfung des vorhandenen Potenzials an freiwilligem Engagement. So bestehen kaum Anreizstrukturen und Konzepte zur Vernetzung bürgerschaftlicher Angebote mit diesen Einrichtungen (vgl. Strasser 2008: 17; Vogt 2005: 51; Evers 2002a: 93; Heinze/Strünck 2001: 234; Vortmann 2001: 102-104). Dennoch gibt die Reformbereitschaft der Wohlfahrtsverbände Hoffnung auf Besserung. Die Organisationen müssen zeitgemäße Engagementformen im Hinblick auf ihre Zielgruppen und deren Anliegen ermöglichen, Organisationsstrukturen und -kulturen auf das moderne Ehrenamt ausrichten (vgl. Seiters 2005: 11; Biedermann 2002: 81-87).

Während Interessierte bei ihren Motiven und Bedürfnissen durch entsprechende Zugangswege abzuholen sind, müssen organisatorische Rahmenbedingungen sowohl der Chance auf Selbstentfaltung gerichteter Werterfüllungsbedürfnisse als auch der Verfolgung der eigenen Aufgaben und Ziele genügen. Entsprechend sind Engagementinteressierte nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig zu unterstützen (vgl. Enquête-

Kommission 2002b: 52; Klages 2001a: 205-209; Klages 1999b: 123-125; Klages 1999c: 14-16). Neue Ansprüche werden damit auch an eine kompetente Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen gestellt, unter denen verlässliche Kooperationsbeziehungen herzustellen sind.

Letztlich erfordert der zeitgemäße Umgang mit Freiwilligen für die Verbände und Einrichtungen deren organisierte Einbindung auf einer verbindlichen und fachlichen Grundlage (vgl. Hoffmann 2009: 31-35; Kegel 2009: 56-64; Rohleder/Bröscher 2003: 180; Biedermann 2002: 79-87; Kegel 2002: 90-101; Rosenkranz/Görtler 2002: 38-42; Vortmann 2001: 105-119; Heinze/Olk 1999: 94). Insbesondere deshalb, weil soziales Kapital nicht auf gemeinschaftlicher Urwüchsigkeit, sondern auf gesellschaftlicher Konstruktion beruhe (vgl. Matiaske 1999: 320). So fuße die Realisierung und Verzin- sung des sozialen Kapitals neben kulturellem Wandel und politischen Rahmenbedin- gungen auf dem Mut zu neuen Organisationsformen (vgl. Heinze/Strünck 2000: 212). Hier sollte Raum für eine Freiwilligenkultur geschaffen werden, die innerhalb der Wohlfahrtsverbände trotz verschärfter Wettbewerbsbedingungen ihren angemessenen Platz findet und nicht losgelöst vom kulturellen Wandel gesehen wird. Eine derartige Freiwilligenkultur muss es ermöglichen, den Nutzen für alle Beteiligten aufzuzeigen, um den freiwilligen Einsatz von Ressourcen zu rechtfertigen (vgl. Hoffmann 2009: 31- 34; Kegel 2009: 62f., 74).



### **3.3 *Freiwilligenmanagement***

Im vorherigen Kapitel wurde der Strategiebedarf der Wohlfahrtsverbände im Kontext des Wandels bürgerschaftlichen Engagements herausgestellt. Um dieser Forderung zu genügen, sind die Wohlfahrtsverbände gehalten, entsprechende Rahmenbedingungen für ein Personalmanagement von Freiwilligen zu schaffen. Diese sollten den Motivationen und Erwartungen Freiwilliger entsprechen und deren freiwilliges Engagement zu einem lohnenden Ereignis machen. Derartige Strukturen finden ihren Platz im Rahmen eines so genannten Freiwilligenmanagements. Dieses stimmt die Interessen von Freiwilligen mit denen der Organisation ab. Dabei haben sich nicht so sehr die Freiwilligen der Organisation anzupassen, sondern vielmehr ermöglicht die Organisation zeitgemäße Engagementangebote, die auf die Bedürfnisse und Anliegen der Freiwilligen und ihrer Zielgruppen abgestimmt sind (vgl. Biedermann 2002: 81; Biedermann 2000: 108).

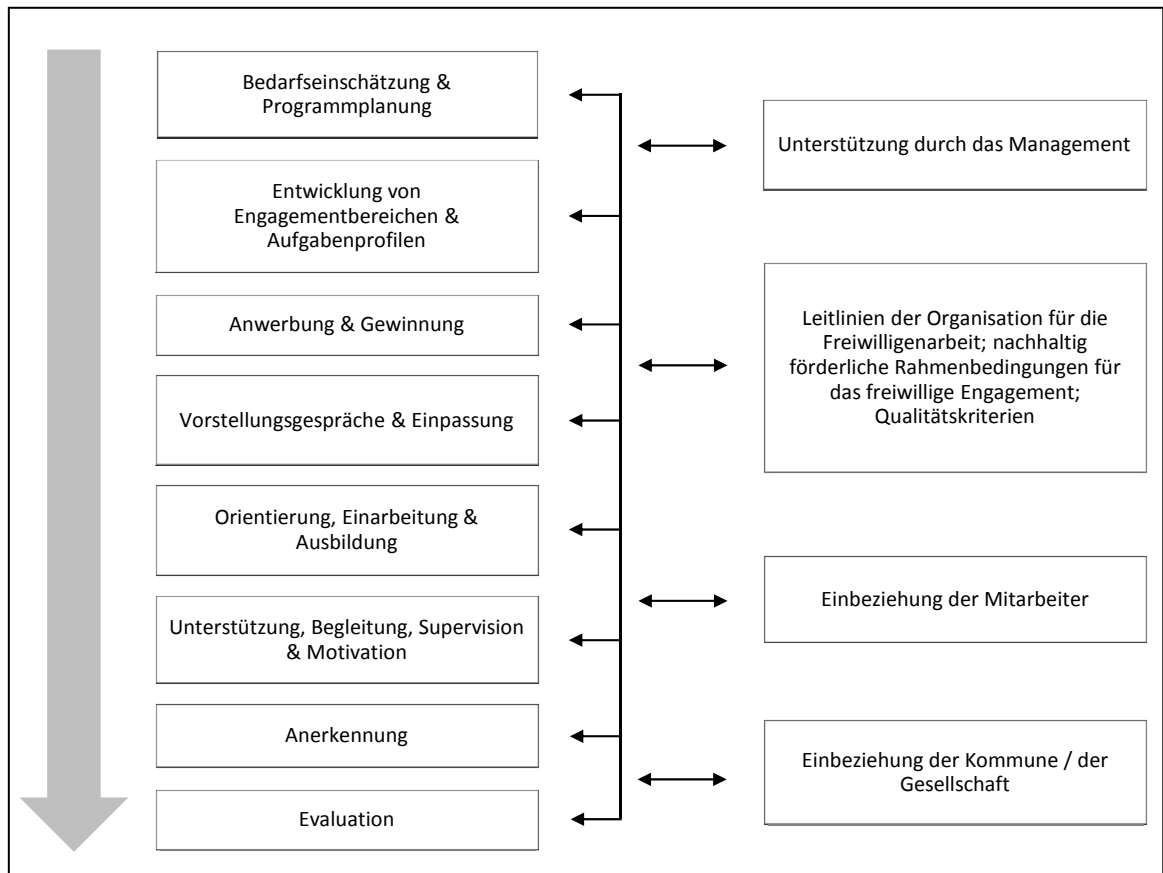
Unter Freiwilligenmanagement wird „die Planung, Organisation, Koordination und Aus- und Bewertung von freiwilligem Engagement bzw. von Freiwilligenarbeit in einer Organisation“ verstanden, wobei strategisches Freiwilligenmanagement „die Ausrichtung der Organisation an übergeordneten, oberen Zielen und Zielvoraussetzungen zu orientieren – vor allem am Ziel der nachhaltigen Förderung des freiwilligen, bürgerschaftlichen Engagements in der und durch die Organisation“ bedeutet (Kegel 2009: 59f.).

#### ***Referenzmodell zur Bewertung des Freiwilligenmanagements***

Steve McCurley und Rick Lynch (McCurley/Lynch 1998) entwickelten in den USA im Jahr 1994 ein Freiwilligenmanagement-Konzept, welches einen idealtypischen Prozessverlauf für die Planung und Koordination von Freiwilligen(arbeit) in einer Organisation darstellt. Das Ziel ist die Ausrichtung der Organisation auf die nachhaltige Förderung und Stärkung des freiwilligen Engagements. Der Gedanke einer professionellen Organisation des freiwilligen Engagements hat auch hier zu Lande Eingang gefunden. Das Konzept wurde weiterentwickelt und zugleich den hiesigen Bedingungen angepasst (vgl. Kegel 2009: 74f.; Schäfer 2009: 29f.).

In Abb. 3 wird der Freiwilligenmanagement-Prozess in seinen einzelnen Komponenten dargestellt:

*Abb. 3: Freiwilligenmanagement*



Quelle: In Anlehnung an McCurley/Lynch (1998: 19) und die Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland (Kegel 2009: 66; Kegel et al. 2004: 6).

Die linke Seite der Abb. 3 spiegelt die operativen Schritte innerhalb des Freiwilligenmanagements in einer Organisation wider. Sie bestimmen den Bedarf an Freiwilligen, identifizieren die „idealen“ Freiwilligen und bauen eine Motivationsstruktur auf, welche die freiwilligen Helfer anleitet und unterstützt.

Die strategische Ausgestaltung stellt die rechte Seite der Abb. 3 dar. Sie weist auf die Notwendigkeit hin, dass sowohl das Management, die Mitarbeiter als auch die Kommune bzw. die Gesellschaft in alle operativen Schritte mit einbezogen werden müssen, und dass Freiwilligenarbeit in den Leitlinien der Organisation fest verankert wird. Die Planung und Koordination sowie die Überprüfung und Weiterentwicklung des Freiwilligenmanagements sollte – gemeinsam mit der Führungsebene, den Beschäftigten und den Freiwilligen – ein so genannter Freiwilligenkoordinator übernehmen. Dieser kann seinen Aufgaben entweder freiwillig oder hauptamtlich nachgehen. Der Freiwilligenkoordinator nimmt eine tragende Rolle für das Gelingen der Freiwilligenarbeit ein. Er un-

terstützt die Freiwilligen sowie die Belegschaft und fördert eine den Organisationszielen entsprechende Arbeit, die sich in einem kooperativen Zusammenspiel zwischen Belegschaft und Freiwilligen äußert (vgl. McCurley/Lynch 1998: 20-22). Er steht gewöhnlich in einem Spannungsfeld zwischen Geschäftsführung bzw. Vorstand der Organisation, den hauptamtlichen Mitarbeitern sowie den freiwillig Tätigen. Ihm kommt daher die Aufgabe zu, die unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen der einzelnen Gruppen transparent zu machen und zwischen diesen Gruppen zu vermitteln. Es gilt, sozusagen eine „win-win-Situation“ herzustellen, in der sich jede Partei als Gewinner sieht und sich keiner als Verlierer fühlt (vgl. Kegel 2009: 75; Kegel et al. 2004: 9f.).

Biedermann zählt drei Schlüsselkompetenzen auf, die ein Freiwilligenkoordinator besitzen sollte. Erstens spezifische Fachkompetenzen, sodass die koordinierende Person über Kenntnisse in der Freiwilligenarbeit – wie gesellschaftliche Rahmenbedingungen und gesetzliche Bestimmungen – und im Management von Freiwilligen verfügt. Zweitens Methodenkompetenz, womit unter anderem Kenntnisse und Fähigkeiten im Projektmanagement, in der Prozessoptimierung und -begleitung, in der Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit und in der Auswertung und Dokumentation gemeint sind. Ferner sollte er dazu fähig sein, Freiwillige für geeignete Aufgaben einzusetzen, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und -bedürfnisse zu erkennen sowie entsprechende Engagementmöglichkeiten zu organisieren. Drittens sind Sozialkompetenzen, wie beispielsweise Einfühlungsvermögen, Teamfähigkeit, kommunikative Fähigkeiten und Flexibilität, unabdingbar (vgl. Biedermann 2002: 81f.). Neben den organisationsinternen Aufgaben sollte der Freiwilligenkoordinator auch den Nutzen der Freiwilligenarbeit außerhalb der Organisation publik machen und damit gleichzeitig Lobbyist für freiwilliges Engagement sein (vgl. Biedermann 2000: 110f.).<sup>60</sup>

Im Folgenden werden die operativen Bausteine des Freiwilligenmanagements näher beleuchtet.

---

<sup>60</sup> Die Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland gibt an, seit dem Jahr 1998 bis zum Jahresende 2009 ca. 1.300 Freiwilligenmanager bzw. -koordinatoren ausgebildet zu haben (vgl. Jähnert et al. 2010: 5).

### **3.3.1 Bedarfseinschätzung und Programmplanung**

Die Phase der Bedarfseinschätzung und Programmplanung dient der Organisation dazu, notwendige Vorüberlegungen und Vorarbeiten zu leisten, um die Freiwilligenarbeit zum Gewinn für alle Beteiligten werden zu lassen. Die Organisation ist gehalten, die an das freiwillige Engagement geknüpften Erwartungen zu explizieren und Stellung zum Wert des Freiwilligen selbst und dessen Arbeit zu beziehen. Es sollten nicht nur die möglichen Vorteile, wie beispielsweise die verstärkte Einbindung der Organisation in das Gemeinwesen, die bessere soziale Integration der Pflegebedürftigen oder das Anbieten von zusätzlichen komplementären Betreuungsleistungen, aufgezeigt werden. Ebenfalls müssen die Nachteile wie mögliche Konfliktsituationen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, z. B. die Befürchtung, dass Freiwilligenarbeit Arbeitsplätze vernichte oder aber dazu führe, dass kontinuierliche, professionelle Betreuungsleistungen nicht gewährleistet wären, diskutiert werden. Die Planungsphase dient dazu, Klarheit über die Erwartungen zu gewinnen, die an Freiwillige gestellt werden. Die Ergebnisse sind in eine verbindliche Strategie zu integrieren, die sowohl divergierende Interessen vereint, Prioritäten setzt als auch Ziele definiert. Leitlinien oder -sätze sind eine gute Möglichkeit für eine praktische Umsetzung des Freiwilligenmanagements. Diese sollen als Arbeitsgrundlage dienen und können im weiteren Zeitablauf aufgrund der gesammelten Erfahrungen modifiziert werden. Der gesamte Mitarbeiterstab, vom Vorstand bis zu den aktiven Freiwilligen, ist in die Planung mit einzubeziehen.

Ferner sind in der Phase der Bedarfseinschätzung und Programmplanung im Rahmen einer Arbeitsplatzanalyse Arbeitsbereiche zu erschließen, die eine weitestgehende Passung der Fähig- und Fertigkeiten der Freiwilligen an die Anforderungen des Arbeitsplatzes ermöglichen. Vor allem wird hier der Grundstein für das Verhältnis zwischen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern gelegt. Denn wenn Überschneidungen innerhalb der Aufgaben- und Verantwortungsbereiche vermieden werden und beide auf gleicher Augenhöhe zusammenarbeiten, kann Spannungen und Konflikten vorgebeugt werden. Die Organisationen dürfen aber nicht davon ausgehen, dass freiwilliges Engagement umsonst ist. So sind Investitionen in den Auslagenersatz, ins Fahrgeld und die Aus- und Fortbildung sicherzustellen. Zudem muss hauptamtliches Personal von Beginn an in den Managementprozess mit einbezogen werden, sodass ihnen ein adäquates Zeitbudget zur Verfügung gestellt wird (vgl. Kegel 2009: 67f.; Aeschbach 2003: 27-33;

Biedermann 2002: 82f.; Kegel 2002: 96; Biedermann 2000: 111f.; Biedermann 1998: 18f.; McCurley/Lynch 1998: 23-32).

### **3.3.2 Entwicklung von Engagementbereichen und Aufgabenprofilen**

In dieser Phase werden die Aufgabenbereiche für Freiwillige bestimmt und Stellenbeschreibungen entwickelt. Der Zuordnungsprozess von Arbeitskraft bzw. freiwilligem Helfer zum Arbeitsplatz stellt nach Rastetter (1996: 6f.) einen doppelten Diagnoseprozess dar, zumal an diesem Prozess zwei Seiten beteiligt seien. Die Organisation erstellt eine Selbstdiagnose, indem sie für den Arbeitsbereich ein Anforderungsprofil formuliert und Leistungskriterien bestimmt, und eine Fremddiagnose durch die Prüfung der relevanten Personenmerkmale der Bewerber. Der potenzielle Bewerber hingegen führt eine Selbstdiagnose durch, indem die eigenen Interessen, die Motivation, die Fähigkeiten und Ziele eingeschätzt werden, und prüft innerhalb einer Fremddiagnose, ob der Arbeitsbereich seinen Zielen entspricht. Der Ausdruck Diagnose beschreibt keineswegs nur bewusste, rationale Prozesse, die nach Kalkül ablaufen. Vielmehr erweisen sich derartige Zuordnungsprozesse als höchst intransparent und willkürlich.

Daher ist es das Ziel in dieser Phase, Aufgabenbereiche zu erkunden, die sowohl mit einem Gewinn für den Freiwilligen als auch für die Organisation verbunden sind. Klar definierte Aufgabenbereiche enthalten den Schlüssel zur Gewinnung, Motivation und Anleitung von Freiwilligen. Diese Bereiche müssen im Interessenbereich der Freiwilligen liegen und zugleich zum Kompetenzgewinn beitragen. Es sollten ebenso einmalige, zeitlich begrenzte Engagements mit Projektcharakter wie auch langfristige Mitarbeitsmöglichkeiten bedacht sein. Als grundlegende Voraussetzung der Arbeit mit Ehrenamtlichen wird angesehen, dass die Verantwortungsbereiche von Freiwilligen und Hauptamtlichen weitestgehend voneinander abgegrenzt und die Rollen beider Seiten klar definiert sind. Insbesondere müssen die hauptamtlichen Mitarbeiter in die Definition der Aufgabenbereiche mit einbezogen werden, damit sie sich auch verantwortlich für das Gelingen des Freiwilligenmanagements fühlen und so ergänzende und sich gegenseitig bereichernde Arbeitsbeziehungen entstehen. Die Aufgabenbereiche sollten vier grundlegende Elemente widerspiegeln: Persönliches Verantwortungsgefühl hervorrufen, selbstständiges Handeln ermöglichen, Ergebnisverantwortung beinhalten und ein messbares Ergebnis ermöglichen, sodass der Freiwillige den Wert seiner Arbeit einschätzen kann. Die erarbeiteten Mitarbeitsmöglichkeiten sind in konkrete Stellenbeschreibungen zu

fassen, die den Zuordnungsprozess des Freiwilligen zu einer Stelle, die seinen Vorstellungen, Wünschen wie auch Kompetenzen entspricht, ermöglichen und begünstigen. Die Stellenbeschreibungen grenzen die Tätigkeitsfelder der Freiwilligen ein und dienen sowohl ihnen wie auch der Organisation als Orientierung über Zuständigkeiten. Die Stellenbeschreibungen sollten wandlungsfähig sein. Sie sind ausschlaggebend für das Gelingen eines Freiwilligenmanagements, da auf ihr die anderen Prozesse aufbauen. Eine gute Stellenbeschreibung ist kurz zu fassen, sollte prägnant und einfach sein (vgl. Kegel 2009: 68-70; Biedermann 2002: 83; Kegel 2002: 96f.; Biedermann 2000: 113-115; Biedermann 1998: 19f.; McCurley/Lynch 1998: 43-55).<sup>61</sup>

### **3.3.3 Anwerbung und Gewinnung**

Das Werben um Freiwillige lässt mehrere Fragestellungen in den Blickpunkt geraten. So stehen die Fragen nach den Beweggründen sowie das Auffinden geeigneter Freiwilliger im Vordergrund. In dieser Phase des Managementprozesses ist besonders das Auftreten der Organisation in der Öffentlichkeit von Bedeutung. Hier sollte die Organisation eine Werbestrategie entwickeln, mit der sie in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, die zur Mitarbeit motiviert und zugleich veränderte Motive und Formen von Engagement berücksichtigt. Es muss also eine überzeugende Botschaft übermittelt werden, die zu einem freiwilligen Engagement einlädt. Hier eignet sich insbesondere der bedarfsorientierte Weg der Gewinnung von Freiwilligen, indem vom Bedarf der Organisation ausgehend Mitmachmöglichkeiten in Form von konkreten Stellen- und Aufgabenbeschreibungen veröffentlicht werden. Darüber hinaus sind neben den Beratungs- und Vermittlungsdiensten der Freiwilligenagenturen und einer effektiven Pressearbeit (zu näheren Ausführungen, vgl. Bönnte 2002) vor allem persönliche Kontakte der Mitglieder hilfreich, freiwillige Helfer zu gewinnen. Auch muss innerhalb der Werbestrategie der Nutzen durch Freiwilligenarbeit verdeutlicht werden, indem materielle oder immaterielle Anreize wie Fortbildungen oder Zertifikate in die Werbebotschaft integriert werden. Ebenso sind aber auch die Erwartungen, die an Freiwillige gestellt werden, zu explizieren. Darüber hinaus müssen Zugangsbarrieren und Zweifel an der eigenen Kompetenz

---

<sup>61</sup> Eine Untersuchung in einem deutschen Wohlfahrtsverband im Jahr 2003 belegt, dass im Gegensatz zum Hauptamt bei Ehrenamtlichen in der Regel keine schriftlichen Stellenbeschreibungen vorhanden sind (vgl. Velsen-Zerweck/Sippert 2004: 256).

abgebaut werden. Es ist durchaus möglich, dass Werbemaßnahmen bei mehreren Personen mit den unterschiedlichsten Erfahrungen und Fertigkeiten auf Interesse für ein freiwilliges Engagement stoßen. Hier sind unterschiedliche Interessenlagen zu ermitteln (vgl. Kegel 2009: 70f.; Reifenhäuser 2009: 77; Biedermann 2002: 83; Kegel 2002: 97f.; Biedermann 2000: 115f.; Biedermann 1998: 20-22).

McCurley/Lynch (1998: 57-85) unterscheiden drei grundsätzliche Wege der Rekrutierung. Zum einen die einfache Art der Informationsverbreitung über Faltblätter, Imagebroschüren, Plakate oder ähnliche Werbemedien. Diese Werbemaßnahme sei dann zu treffend, wenn eine große Anzahl von Freiwilligen für eine kurze Zeitspanne gebraucht wird. Hierbei werden keine spezifischen Qualifikationen und auch keine Einarbeitung benötigt. Zweitens die Gewinnung von Freiwilligen über eine geplante Kampagne, die gezielt nur eine kleine Gruppe von Interessenten mit entsprechenden Interessen und Qualifikationen ansprechen soll. Beispielsweise könnte dies ein Vortrag über Demenz in einer Pflegeeinrichtung vor Angehörigen von Heimbewohnern sein, um bei diesen Interesse an der Mitarbeit zu wecken. Diese Methode sei besonders dann geeignet, wenn die Freiwilligen spezifische Fähigkeiten, Eigenschaften oder Qualifikationen besitzen sollen, die gewöhnlich nicht vorhanden sind. Drittens die Anwerbung über persönliche Kontakte, wie z. B. über Freunde oder Verwandte von Freiwilligen, über Nachbarschaftskontakte, die Belegschaft oder Angehörige der Patienten. Diese Strategie sei gerade deshalb vorteilhaft, da die Personen bzw. Gruppen schon in irgendeiner Form in Kontakt mit der Organisation stehen. Damit wären die Türen für eine überzeugende Art der Gewinnung von Freiwilligen geöffnet, da eine kurze, einfache und direkte Ansprache der potenziell Freiwilligen möglich sei. Es gestalte sich für die Organisation daher auch leichter, Interesse für die Freiwilligenarbeit und die Organisation beim Interessenten zu wecken und die Notwendigkeit für das Gemeinwohl überzeugend aufzuzeigen. Hier sei das soziale Kapital der Organisation bzw. seiner Mitglieder die zentrale Ressource zur Werbung Freiwilliger.

### ***3.3.4 Vorstellungsgespräche und Einpassung***

Der erste Gesprächstermin sollte von dem Freiwilligenkoordinator einer Organisation arrangiert werden, zu welchem auch hauptamtliche Mitarbeiter und freiwillig Aktive eingeladen werden, gerade weil durch Letztere die zukünftige Mitarbeit für den Interessierten besser greifbar wird. In dem Gespräch muss ein Erwartungsaustausch durchge-

führt, Aufgabenbereiche sollen aufgezeigt und Auswahlmöglichkeiten dargeboten werden. Auch der aus der Arbeit resultierende Gewinn muss verdeutlicht werden. Ziel des Vorstellungsgespräches ist, eine geeignete Passung zwischen dem Interessierten und dem zukünftigen Betätigungsfeld vorzunehmen. Das heißt, dem Bewerber einen geeigneten Arbeitsbereich zuzuordnen, an welchem er seinen Interessen nachgehen kann und seine Kompetenzen zum Tragen kommen. Damit wird dem Vorstellungsgespräch die Funktion eines Aushandlungsprozesses zuteil.

Als empfehlenswert gestalten sich Engagementvereinbarungen in Form von Leitsätzen, welche die kooperative Zusammenarbeit zwischen der Organisation und den Freiwilligen sichern. Hier handelt es sich nicht um rechtlich bindende Vereinbarungen, sondern eher um ein bindendes Verhältnis zwischen der Organisation und dem Freiwilligen. Inhalt sind in der Regel die Einhaltung der Schweigepflicht, die regelmäßige Mitarbeit und andere für die Organisation relevante Einwilligungen. Im Gegenzug kann die Organisation dem Freiwilligen die Möglichkeit auf Aus- und Fortbildung, Supervision oder Aufwandsentschädigung zusichern. Diese Vereinbarungen stellen keineswegs eine Bürokratisierung von Ehrenamt dar. Vielmehr sorgen sie für Klarheit, Verbindlichkeit und gegenseitige Verantwortung. Gemeinsam kann zudem eine Probezeit vereinbart werden, um daraufhin nochmals über die Art und Weise der Mitarbeit zu beraten. Darüber hinaus sollte eine grundsätzliche Weitervermittlung gewährleistet werden, wenn keine adäquate Passung zwischen Bewerber und freiwilligem Arbeitsfeld sichergestellt werden kann. Hier bieten sich vor allem Kooperationen mit Freiwilligenagenturen an (vgl. Kegel 2009: 71; Biedermann 2002: 83f.; Kegel 2002: 98f.; Biedermann 2000: 116-118; Biedermann 1998: 22f.; McCurley/Lynch 1998: 87-98).

### ***3.3.5 Orientierung, Einarbeitung und Ausbildung***

Die Einarbeitungszeit ermöglicht den Freiwilligen einen ersten Einblick in die Organisation. Die Orientierung bezweckt, das Zugehörigkeitsgefühl und die Identifikation mit den Grundsätzen, Zielen und Visionen der Organisation zu fördern, indem beispielsweise Arbeitsabläufe und Verfahrensweisen erläutert, räumliche Gegebenheiten gezeigt und Angehörige der Organisation vorgestellt werden. Die Einarbeitung dient der Einführung in die spezifischen Qualifikationen und Verhaltensweisen, welche die freiwillige Arbeit abverlangt. Es muss erklärt werden, wie die Freiwilligen ihre Aufgaben erledigen können, was sie nicht machen sollten und wie sie im Notfall oder in einer unvorhergesehe-



nen Situation reagieren müssen. Ein gutes Einarbeitungsprogramm ist erst dann gewährleistet, wenn zuvor die notwendigen Fertigkeiten, die entsprechenden Kenntnisse und Verhaltensweisen für eine gute Arbeitsdurchführung identifiziert worden sind und die Einarbeitung innerhalb einer Ausbildung darauf ausgerichtet wird. Wichtig ist zu beachten, dass viele Freiwillige sich nicht alleine deshalb engagieren, um ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten einzubringen, sondern um diese zu erweitern und Neues zu erlernen. Es ist sinnvoll, sowohl Vertreter der Organisationsleitung, die Belegschaft als auch bereits aktive Freiwillige bei der Ausarbeitung und Durchführung der Einarbeitung zu involvieren (vgl. Kegel 2009: 72; Biedermann 2002: 84; Kegel 2002: 99; Biedermann 2000: 119; Biedermann 1998: 24; McCurley/Lynch 1998: 99-102).

### ***3.3.6 Unterstützung, Begleitung, Supervision und Motivation***

Freiwillige sind zu betreuen und zu motivieren. Sie müssen Unterstützung sowohl von dem Freiwilligenkoordinator, der für die Betreuung zuständig ist, als auch von den in dem Bereich zuständigen Mitarbeitern erfahren. Es sollten ihnen Handlungsweisen für bestimmte Situationen aufgezeigt und praxisrelevante Informationen vermittelt werden. Neben einem von Offenheit und Austausch geprägten Arbeitsklima sind ebenso Beratungsgespräche zentrale Aspekte motivierender Begleitung des Freiwilligenmanagements. Hier werden Standortbestimmungen vorgenommen, um Über- oder Unterbelastungen vorzubeugen. Bei der Betreuung sind die gleiche Sorgfalt und dieselben Fähigkeiten für zwischenmenschliche Beziehungen wie bei der Aufsicht über die Belegschaft gefragt. Es sind klare Vereinbarungen zu treffen, wer für den freiwilligen Helfer zuständig ist. Insbesondere müssen individuelle Spielräume verbleiben, in denen sich der Freiwillige bewegen kann. Supervision geht als besondere Form des Austauschs hervor. Diese ist an das Geschehen im jeweiligen Arbeitsfeld sowie an die Erfahrungen des Freiwilligen zur Reflexion beruflicher Praxis angelehnt. Das Gespräch führen der Freiwilligenkoordinator und hauptberufliche Mitarbeiter. Es dient der Leistungseinschätzung und infolgedessen der Verbesserung der Handlungsweisen. Ziel ist es, die Arbeits- und Teamfähigkeit zu erhalten bzw. wiederherzustellen oder einer Krise entgegenzuwirken. Supervision sollte sowohl den Hauptamtlichen als auch den Ehrenamtlichen angeboten werden (vgl. Kegel 2009: 72f.; Reifenhäuser 2009: 102; Biedermann 2002: 84f.; Kegel 2002: 100; Biedermann 2000: 121f.; Biedermann 1998: 25f.; McCurley/Lynch 1998: 111-137).

Weil freiwilliges Engagement zusehends an Bedeutung bei der Planung und Gestaltung des Lebens gewinnt, müssen zur Aufrechterhaltung einer Motivationsstruktur Aus- und Fortbildungsmaßnahmen getroffen werden. Denn Engagierte möchten ihr freiwilliges Wirkungsfeld mit den eigenen Interessen und Kompetenzen in Einklang bringen, sodass ihr Engagement der persönlichen wie auch beruflichen Weiterentwicklung dient. Aus- und Fortbildungen sind ein adäquates Mittel, um sowohl die Qualität der sozialen Dienste zu sichern und gleichzeitig der Motivation des Freiwilligen zu entsprechen. Die Basis des Einführungsprogramms wird um entweder interne oder externe Aus- und Fortbildungsprogramme erweitert, für deren Organisation der Freiwilligenkoordinator zuständig sein sollte. Fortbildungen sollten darauf abzielen, sowohl für den Aufgabenbereich relevante Informationen zu vermitteln, Fähigkeiten und Fertigkeiten, wie beispielsweise Sozialkompetenzen und Fachwissen, zu erlernen als auch zur Reflexion der persönlichen Einstellung des Freiwilligen beizutragen. Die Organisation kann die Aus- und Fortbildung mit Aufstiegsmöglichkeiten verbinden, mit der Folge, dass eine Karriere in der Freiwilligenarbeit angestrebt werden kann. Diese würde sich in einer Ausdehnung der Menge von Aufgaben oder in einer Veränderung der Aufgaben in ihrer Verantwortung äußern (vgl. Kegel 2009: 72; Reifenhäuser 2009: 106; Biedermann 2002: 84; Kegel 2002: 99; Biedermann 2000: 120f.; Biedermann 1998: 24f.; McCurley/Lynch 1998: 102-110).

### **3.3.7 Anerkennung**

Vieles beginnt im Kleinen – so auch die Wertschätzung und Anerkennung der Freiwilligenarbeit. Um dem Gefühl einer mangelnden Wertschätzung vorzubeugen, wird empfohlen, ein Anerkennungssystem innerhalb einer Dankeskultur zu etablieren, welches dem Freiwilligen den Erfolg seiner Arbeit signalisiert. Anerkennung ist sozusagen das Resultat bzw. das Gehalt für freiwilliges Engagement. Hier eignen sich materielle und immaterielle Anreize wie der Zugang zu Aus- und Fortbildungen, Supervisionsangebote, die Ausgabe von Zertifikaten und Referenzen oder die namentliche Würdigung. Anerkennung wird auch durch das Erleben von Gemeinschaft, Zugehörigkeit oder Teamgeist zuteil. Erwartungen und Ideen zu verwirklichen, selbständiges Handeln zu ermöglichen, in Entscheidungen einbezogen zu werden, Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsrechte eingeräumt zu bekommen und die Möglichkeit, eine Freiwilligen-Karriere anzustreben, resultieren in Anerkennung. Vor allem sind kooperative Beziehungen zwi-

schen Haupt- und Ehrenamtlichen zu würdigen, um den Nutzen einer konstruktiven Zusammenarbeit herauszustellen.

Es bestehen zwei grundsätzliche Arten von Anerkennung. Die erste Form sind Auszeichnungen wie Zertifikate, kleine Geschenke, Gruppenfotos oder Ereignisse wie Ausflüge, Feste, Picknicks. Die zweite Art sind Belohnungen, die dem freiwilligen Helfer im täglichen Umgang zuteilwerden und besonders für lang anhaltende Motivationsstrukturen geeignet sind. Danke zu sagen, Respekt zu zollen, Verantwortung zu übertragen oder an Belegschaftstreffen teilhaben zu lassen sind hier nur einige Formen. Die Anerkennung sollte öffentlich zugestanden werden, muss zeitbezogen und auf den Freiwilligen zugeschnitten sein, ferner aufrichtig überbracht werden und gerecht unter den Freiwilligen verteilt werden. Insbesondere wird die gesellschaftliche Würdigung geschätzt, die auch in öffentlich geförderte Maßnahmen, wie beispielsweise Steuervergünstigungen, umgesetzt wird (vgl. Kegel 2009: 73; Reifenhäuser 2009: 106-110; Kegel et al. 2004: 14-16; Biedermann 2002: 85; Kegel 2002: 100; Biedermann 2000: 122-124; Biedermann 1998: 26; McCurley/Lynch 1998: 139-160).

Gerade bei der Betreuung Demenzkranker ist die Anerkennung, die seitens der Organisation gezollt wird, unerlässlich. Die an Demenz Erkrankten sind häufig nicht in der Lage, eine Gegenleistung für die freiwillig erbrachte Betreuungsleistung zu erbringen. Damit der freiwillig Tätige nicht in eine so genannte Gratifikationskrise gerät und damit einer psychosozialen Belastung ausgesetzt wird, muss eine von der Organisation ausgehende Anerkennung sichergestellt werden (vgl. Wahrendorf/Siegrist 2008: 54f.).

### **3.3.8 Evaluation**

Der Prozess der Evaluation zielt auf die Standortbestimmung der Freiwilligen im Freiwilligenmanagement-Prozess. In dieser Phase wird ein Soll-Ist-Vergleich durchgeführt, um zu evaluieren, inwieweit die anfänglichen Ziele umgesetzt werden konnten und inwiefern Spannungs- und Konfliktfelder (noch) vorhanden sind. Hierzu wird die Mitarbeit der Freiwilligen in einer quantitativen und qualitativen Dimension eingeschätzt. Erstere beinhaltet unter anderem Statistiken über die Anzahl der Freiwilligen, den zeitlichen Umfang sowie den Ort ihres Arbeitseinsatzes. Letztere hingegen fußt beispielsweise auf Einschätzungen über die individuelle Entwicklung, die Beziehung zwischen Haupt- und Ehrenamt sowie auf Beurteilungen, inwiefern sich die Erwartungen der Freiwilligen erfüllen, wie sich deren Beteiligungsprozesse gestaltet haben, oder welchen

äquivalenten Geldwert ihr Engagement hat. Damit soll ein interner Lernprozess in der Organisation angeregt werden, der zu einer Weiterentwicklung und damit auch zur Qualitätssicherung des Freiwilligenmanagements führt. In diesen Prozess der Qualitätssicherung sollten auch Freiwillige mit eingebunden werden. Darüber hinaus kann die Evaluation dazu beitragen, die Leistungen der Freiwilligen für Werbung, Anerkennung und Lobbyarbeit darzustellen. Es empfiehlt sich aber auch, die personellen und monetären Aufwendungen aufzuzeigen, die mit der Freiwilligenarbeit verbunden sind.

Die Evaluation stellt aber keineswegs den letzten Baustein im Freiwilligenmanagement-Prozess dar. Sie ist vielmehr ein in alle Abschnitte integrierter kontinuierlicher Prozess. Dieser soll sicherstellen, dass das Freiwilligenmanagement kein starres System darstellt, sondern entsprechend den Bedürfnissen der Organisation und ihrer Mitglieder flexibel ausgerichtet wird. Die Evaluation kann auch durch externe Berater durchgeführt werden, um zu einem unvoreingenommenen, unabhängigen Bild zur Einschätzung der Organisationsstrukturen zu gelangen. So könnten beispielsweise Personen zu Rate gezogen werden, die dem Wohlfahrtsverband angehören, aber nicht in der zu untersuchenden Einrichtung beschäftigt sind (vgl. Kegel 2009: 74; Biedermann 2002: 85; Kegel 2002: 101; Biedermann 2000: 124f.; Biedermann 1998: 27f.).

### ***3.3.9 Zusammenarbeit von hauptamtlichen Mitarbeitern und Freiwilligen ermöglichen***

Eine Hauptaufgabe des Freiwilligenmanagements besteht darin, ein konstruktives Zusammenspiel zwischen hauptamtlichen und freiwilligen Mitarbeitern herzustellen und zu fördern. Hier gilt es vor allen Dingen, Unsicherheiten im Umgang mit Freiwilligen abzubauen und Leitsätze für ein konstruktives Miteinander vorzugeben. Mangelnde Anerkennung und Würdigung sowie Skepsis und Ablehnung seitens der Belegschaft führen zu dem Gefühl, als Laienhelfer zu fungieren (Biedermann 1998: 28). Darüber hinaus sind auch die Hauptamtlichen im Freiwilligenmanagement-Prozess zu unterstützen, indem ihnen Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten in allen Phasen des Freiwilligenmanagement-Prozesses eingeräumt werden. Auch sollen sie befähigt werden, Freiwillige kompetent anzuleiten, Talente und Neigungen zu erkennen und sinnvoll einzusetzen sowie Freiwilligenarbeit zu schätzen und anzuerkennen.

Aufgabe des Freiwilligenkoordinators ist es, die Beziehung zwischen Haupt- und Ehrenamt zu fördern, gleichzeitig aber auch in Kontakt mit beiden Gruppen zu stehen, um

erfolgreiche Zusammenarbeit zu gewährleisten. Der Freiwilligenkoordinator sollte der Belegschaft vermitteln, dass ein allgemeines Interesse an der Freiwilligenarbeit besteht und die Vorteile etwaige Nachteile überwiegen; darüber hinaus, dass der Hauptamtliche Kontrolle über den Einsatz und die Tätigkeiten der Freiwilligen ausüben und überdies Freiwillige ablehnen kann. Keineswegs dürfen Freiwillige als Störenfriede wahrgenommen werden. Weiterhin müssen in dem Fall, dass Freiwillige als Konkurrenz betrachtet werden, die Befürchtungen der Mitarbeiter aufgenommen und ausgeräumt werden, indem andere Sichtweisen erörtert werden. Gerade die Angst vor dem Verlust des eigenen Arbeitsplatzes und vor Veränderungen im Aufgabengebiet können gemildert werden, indem Freiwillige vielmehr als komplementäre Unterstützungskraft und nicht als Substitut aufgefasst werden, ferner verdeutlicht wird, dass sie nicht aus Sparzwängen der Organisation geworben wurden.<sup>62</sup> Die Organisationsleitung sollte zudem die Stellen der bezahlten Belegschaft sowie des Freiwilligenkoordinators sichern und stets über den Stand des Freiwilligenmanagements und die Aufgabenbereiche der Haupt- und Ehrenamtlichen informiert sein. Hier kommt ihr schließlich Vorbildfunktion für die hauptamtlichen Mitarbeiter in Bezug auf den Umgang mit Freiwilligenarbeit zu, sodass der Kontakt, den die Organisationsleitung zu Freiwilligen pflegt, prägnanten Einfluss auf das Verhalten der hauptamtlichen Mitarbeiter gegenüber den Freiwilligen hat (vgl. Biedermann 2002: 86; Regnet 2002: 107-109; Biedermann 2000: 125f.; Biedermann 1998: 28f.; McCurley/Lynch 1998: 161-181).

### ***3.3.10 Rückschlüsse in Bezug auf das Freiwilligenmanagement***

Freiwilliges Engagement bedarf Rahmenbedingungen, die eine integrative Funktion für Freiwillige in der Organisation erfüllen. Die Organisationsleitung muss die freiwillige Mitarbeit nicht nur als wertvoll erachten, sondern diese vielmehr tatkräftig unterstützen (vgl. Biedermann 2000: 126f.). Die Einrichtung eines Freiwilligenkoordinators stellt einen wichtigen Schritt dar, um einen eigenständigen Verantwortungs- und Aufgabenbereich in Organisationen zu erzeugen, der innovative Wege für Freiwilligenarbeit bereitet und eine wirkungsvolle Mitarbeit von Freiwilligen ermöglicht. Hiermit werden

---

<sup>62</sup> Im sozialen Bereich wird von den frei-gemeinnützigen Trägern mit Freiwilligenarbeit vornehmlich die Entlastung der hauptberuflichen Mitarbeiter assoziiert. Eine Umfrage in der Caritas bestätigt, dass 70 Prozent der Mitarbeiter die Freiwilligen als eine wichtige Ergänzung zur eigenen Tätigkeit sehen (vgl. Meyer 2002: 587).

sowohl die Interessen der Freiwilligen und der Organisation vertreten als auch ein Gewinn für Nutzer der sozialen Dienste generiert. Basis des Freiwilligenmanagements stellen vor allem geplante Vorgehensweisen, Richtlinien und Verpflichtungen der Organisation gegenüber Freiwilligen dar. Von primärer Bedeutung ist die Bereitstellung materieller und immaterieller Ressourcen zur fachgerechten Anleitung von Freiwilligen, um damit dem Anspruch einer qualifizierten Freiwilligenarbeit gerecht zu werden (Biedermann 1998: 29f.). Eine adäquate Gestaltung des Freiwilligenmanagements trägt besonders zur Konfliktprophylaxe zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen bei (vgl. Regnet 2002: 115-117).

Nachhaltiges Freiwilligenmanagement benötigt Organisationsentwicklung, sodass sich für die Freiwilligenarbeit förderliche Rahmen- und Strukturbedingungen in der Organisation entwickeln und festigen (vgl. Kegel 2009: 63). Um eine von allen getragene und akzeptierte dauerhafte Lösung zu finden, darf sich keiner der Beteiligten in der Organisation als Verlierer sehen. Sowohl die Freiwilligen selbst als auch die Einrichtungen und nicht zuletzt die Gesellschaft – im Sinne positiver externer Effekte – müssen einen Nutzen aus dem freiwilligen Engagement ziehen können. Eine derartige Situation kann allerdings nur erreicht werden, wenn neben finanziellen insbesondere personelle Ressourcen bereitgestellt werden. Es muss ein Organisationsklima gefördert werden, in dem ein auf Freiwilligkeit basierendes Engagement auf breite Zustimmung stößt und alle Beteiligten den Nutzen der freiwillig zur Verfügung gestellten Leistung erkennen und anerkennen.

#### **4 *Forschungsdesign***

Das Forschungsdesign, die Datenerhebung sowie die Auswahl der Gesprächspartner der vorliegenden Untersuchung basieren auf dem im Jahr 2005/2006 durchgeführten Forschungsprojekt „Bürgerschaftliches Engagement und Altersdemenz: Auf dem Weg zu einer neuen Pflegekultur?“ (vgl. Strasser/Stricker 2007).

Ziel der Arbeit ist, Aussagen zu den in den Einrichtungen der Altenhilfe vorgefundenen Organisationsstrukturen von Freiwilligenarbeit und zur Einbindung Freiwilliger zu treffen. Die Effektivität der Freiwilligenarbeit wird anhand des Managements von Freiwilligen dargestellt. Um die Effizienz von Freiwilligenstrukturen zu bewerten, werden im Rahmen einer Kosten-Nutzen-Analyse die Kosten von Freiwilligenarbeit in Relation zu deren Wirkungen gesetzt. Diese Ausführungen werden daraufhin mit Aussagen über monetär nicht eindeutig quantifizierbare, qualitative Nutzendimensionen ergänzt, die durch Freiwilligenarbeit generiert werden. Es sind sowohl der Nutzen der Freiwilligen als auch die Wirkung ihres Einsatzes auf die wirtschaftliche Situation der Trägereinrichtung im Fokus.

Im Mittelpunkt dieser Arbeit steht aufgrund des Forschungsvorhabens eine qualitative Forschungsstrategie. In dieser werden die Eingebundenheit der einzelnen Akteure in den Freiwilligenprozess und die Sinnzusammenhänge fallbezogen erforscht. Darüber hinaus werden diese Erkenntnisse mit Daten einer quantitativen Erhebung des Projektes in Verbindung gebracht. Die ausschließliche Verwendung von Methoden der quantitativen Sozialforschung mit den standardisierten Erhebungsverfahren würde insofern zu kurz greifen, da diese lediglich menschliches Handeln in empirischen Korrelationen widerspiegeln und somit nur Aussagen über Häufigkeitsverteilungen sozialer Phänomene und nicht über Sinnzusammenhänge ermöglichen (vgl. Oshege 2002: 46).

#### **4.1 Theoretische Annahmen**

„Qualitative Forschung hat ihren Ausgangspunkt im Versuch eines vorrangig deutenden und sinnverstehenden Zugangs zu der interaktiv *hergestellt* und in sprachlichen wie nicht-sprachlichen Symbolen repräsentiert gedachten sozialen Wirklichkeit“ (Kardoff 1995: 4). Nach Kardoff (1995: 4) würde sie ein möglichst detailliertes und vollständiges Bild der zu erschließenden Wirklichkeitsausschnitte liefern und vermeiden, aufgrund rein methodischer Vorentscheidungen den Bereich möglicher Erfahrung einzuschränken.

Holloway/Wheeler (Holloway/Wheeler 1998: 5-7) schlagen für das hier vorliegende Untersuchungsfeld von Pflegeeinrichtungen eine qualitative Forschungsstrategie vor, da beide – also Pflege und auch qualitative Forschung – auf den sozialen Kontext angewiesen seien. Sie fokussieren Personengruppen in ihrem sozialen Gefüge und konzentrieren sich nicht nur auf bestimmte Situationen und Zustände. Und gerade dieses Umfeld, in dem die Menschen leben oder ihre Zeit verbringen, sowie die Interaktionen und der soziale Rückhalt haben deutlichen Einfluss auf ihr Leben. So basiere qualitative Forschung auf der Prämisse, dass Situationen, aber auch Gefühle am besten in den eigenen Worten der Individuen wiedergegeben werden, auch wenn die Beschreibungen oft unklar und mehrdeutig seien und keinem vorgegebenen Wert zugeordnet werden können.

Die qualitative Forschung hat zum Ziel, den Sinn zu untersuchen, den Gegebenheiten für die Partizipanten haben, diesen zu verstehen und Theorien auf der Basis dieser Daten zu generieren. Sie bedient sich eines breiten Fokus, ist prozessorientiert und kontextgebunden. Die qualitative Forschung findet in der Regel in einem natürlichen Umfeld statt, in der die Partizipanten aufgrund des Ortes, der Zeit und des zugrunde liegenden Forschungskonzeptes ausgesucht werden. Da die Auswahl im Verlauf der Forschung durch Zwischenergebnisse beeinflusst wird, gestaltet sich diese als sehr flexibel. Die in Interviews, durch teilnehmende Beobachtung bzw. Feldbeobachtungen oder durch Dokumente gesammelten Daten werden anhand des latenten Sinngehalts thematisch analysiert und die Ergebnisse in einem Bericht bzw. einer Theorie zusammenge-



fasst. Die Validität beruht auf Glaubhaftigkeit und Authentizität (vgl. Holloway/Wheeler 1998: 14).<sup>63</sup>

Der qualitative Ansatz operiert mit Verbalisierungen sozial hervorgebrachter Wirklichkeit, die interpretativ ausgewertet werden. Im Gegensatz zu quantitativen Verfahren, die deduktiv vom Allgemeinen auf das Besondere schließen, wird bei qualitativen Verfahren ein Induktionsschluss gezogen, der vom Besonderen zum Allgemeinen, vom Einzelnen zum Ganzen führt (vgl. Bortz/Döring 2006: 295, 299f.). Die Gültigkeit bzw. Validierung der Interpretationen, die der interpersonale Konsens als Gütekriterium sicherstellt, wird insbesondere durch eine heterogene wissenschaftliche Sozialisierung des Forschungsteams gewährleistet (vgl. Bortz/Döring 2006: 334f.).

Es ist das Ziel dieser Arbeit, herauszufinden, welche organisatorischen Strukturen sich innerhalb der Freiwilligenarbeit in Einrichtungen der Wohlfahrtspflege herausgebildet haben, wie diese wahrgenommen werden, welche Handlungsmöglichkeiten und Nutzenperspektiven sie eröffnen und inwiefern sie effektiv und effizient sind oder aber Verbesserungsbedarf aufzeigen. Angesichts dessen erscheint es unumgänglich, vom Einzelnen auf das Ganze zu schließen, um ein wirklichkeitsgetreues Abbild der Freiwilligenarbeit zu bekommen.

---

<sup>63</sup> Die quantitative Forschung sucht hingegen nach Kausalitäten, überprüft Hypothesen, macht Vorhersagen und Kontrollen. Der Fokus der quantitativen Forschung ist eng, gegenstandsorientiert, kontextfrei und meist in einem künstlichen Umfeld. Mithilfe von Fragebögen, standardisierten Interviews, streng strukturierten Beobachtungen oder Dokumenten werden die Daten durch eine systematische Zufallsauswahl der Stichprobe gesammelt. Die Auswertung erfolgt anhand einer statistischen Analyse, die Ergebnisse sind quantifizierbar und halten einer internen bzw. externen Validität und Reliabilität stand (vgl. Holloway/Wheeler 1998: 14).

## **4.2 Datenerhebung**

Eine qualitativ-empirische Untersuchung wurde im Jahr 2006 im Rahmen des Forschungsprojektes „Bürgerschaftliches Engagement und Altersdemenz: Auf dem Weg zu einer neuen Pflegekultur?“ in sieben Einrichtungen in vier deutschen Bundesländern<sup>64</sup> für demenziell Erkrankte durchgeführt. Von den insgesamt 243 in den Einrichtungen engagierten Freiwilligen sind in der Studie 47 befragt worden. Darüber hinaus flossen 24 Interviews mit dem Leitungspersonal, acht Interviews mit hauptamtlichen Mitarbeitern und 17 Interviews mit Angehörigen ein.

Die vorwiegend aus Interviews, aber auch Dokumentenanalysen und Beobachtungen gewonnenen Daten bilden die Grundlage der Forschungsergebnisse. Neben dem Forschungsvorhaben der vorliegenden Arbeit wurde im Rahmen des Projektes eine detaillierte Typisierung der Freiwilligen erstellt, darüber hinaus die Wechselwirkung von Erwerbsarbeit und freiwilliger Tätigkeit analysiert.<sup>65</sup> Sekundäranalysen in den Niederlanden und der Schweiz sind zur vergleichenden Gegenüberstellung der Strukturen des freiwilligen Engagements erhoben worden. Soziologische, volks- und betriebswirtschaftliche sowie sozialpolitische Perspektiven wurden sowohl in der personellen Zusammensetzung des Forschungsteams als auch in der inhaltlichen Arbeit des Projektes zusammengeführt. Damit ist unter anderem die Gültigkeit bzw. Validierung der Interpretationen durch den interpersonalen Konsens als Gütekriterium sichergestellt worden.

Strukturen und Handlungsabläufe von Einrichtungen der Altenhilfe sind Ausdruck gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Daher gründet die Auswahl der Gesprächspartner auf Einrichtungen mit bestimmten Kriterien. So wird im Folgenden zwischen Einrichtungen auf dem Land bzw. in Städten, zwischen ambulanten und stationären Einrichtungen sowie bei den städtischen Einrichtungen die Verortung in einem „gutbürgerli-

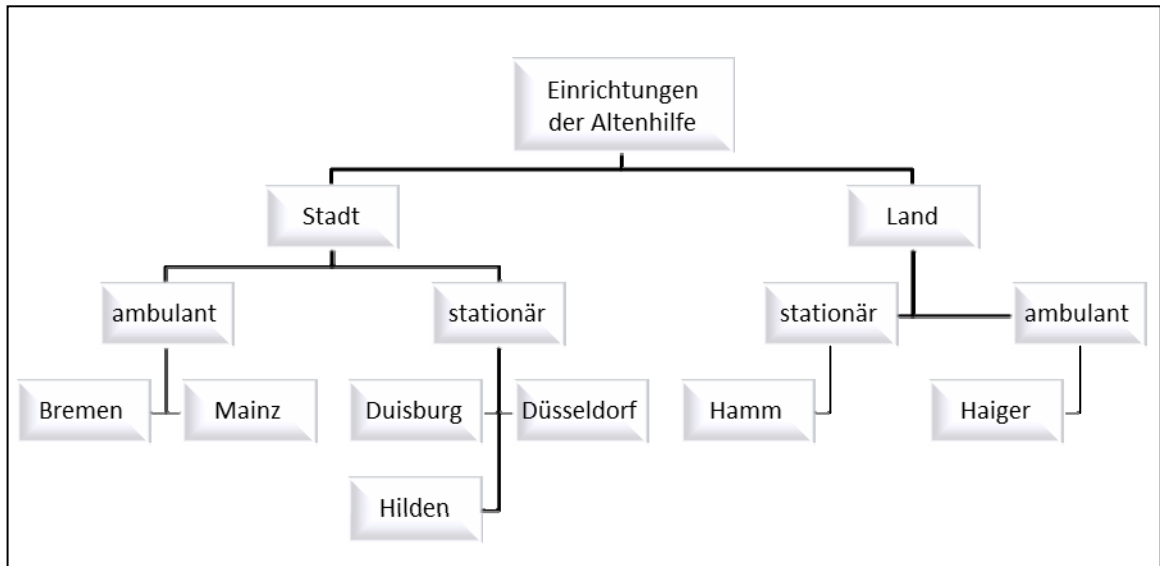
---

<sup>64</sup> Es wurden Einrichtungen in folgenden Bundesländern untersucht: Bremen, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz.

<sup>65</sup> Zu weiteren Ausführungen siehe Fischbach/Veer (2008), Strasser (2008) und Strasser/Stricker (2007).

chen“ bzw. „sozial benachteiligten“ Stadtteil<sup>66</sup> unterschieden. Eher zufällig ergab sich, dass alle stationären Einrichtungen von einem konfessionellen Träger geführt werden.

Abb. 4: Auswahl der Einrichtungen



Quelle: Eigene Darstellung.

Im Zuge des Projektes wurden innerhalb von drei Monaten Untersuchungen in fünf städtischen und zwei ländlichen Einrichtungen durchgeführt (siehe Abb. 4). Von den städtischen Einrichtungen sind zwei ambulant und drei stationär, von den zwei ländlichen Einrichtungen ist eine stationär und eine ambulant. Von den städtischen Einrichtungen befinden sich drei in „gutbürgerlichen“ Stadtteilen, und zwar in Düsseldorf, Hilden und Mainz. Die Einrichtungen in Bremen und Duisburg sind in „sozial benachteiligten“ Stadtteilen gelegen.

Als Voraussetzung eines gelingenden Freiwilligenmanagements muss Freiwilligenarbeit auf allen Ebenen einer Organisation unterstützt werden. Die Unterstützung sollte vom Vorstand, von der Geschäftsleitung bis hin zu jedem einzelnen Mitarbeiter und Organisationsangehörigen, aber auch von Personen, die in Kontakt mit der Organisation stehen, erfolgen. Verschiedene Personengruppen werden vermutlich unterschiedliche Ein-

---

<sup>66</sup> Sozial benachteiligte Stadtteile weisen hohe Arbeitslosen- und Sozialhilfeempfängerzahlen aus. Sie sind das Pendant zu Stadtteilen mit hoher Lebensqualität und guter Kaufkraft (vgl. Prigge/Schwarzer 2006: 13).

stellungen zu freiwillig Engagierten vertreten.<sup>67</sup> Aufgrund der zu erwartenden verschiedenen Haltungen zu freiwilligen Leistungen innerhalb der Einrichtungen hat das Projekt folgende Ebenen unterschieden:

- ▶ das Leitungspersonal,
- ▶ die hauptamtlichen Pflegekräfte,
- ▶ die Freiwilligen sowie
- ▶ die Angehörigen.

Innerhalb des Projektes wurden mit Personen auf allen Ebenen Interviews geführt. Das Leitfaden-Interview als gängigste Form qualitativer Befragungen hat sich vor dem Hintergrund der Forschungsfragen besonders angeboten. Der Leitfaden, samt der in ihm enthaltenen Themen, baut das entsprechende Gerüst für die Datenerhebung und -analyse auf, sodass die Aussagen der interviewten Personen einem Vergleich unterzogen werden können. Vorteilhaft ist insbesondere der Spielraum, den Leitfaden-Interviews bieten, weil kein stereotypes Fragemuster entsteht. Der Interviewer kann flexibel auf das Gesagte eingehen, da ihm die Freiheit bleibt, neue Fragen und Themen anzusprechen und bei der Auswertung auch Themen herauszuarbeiten, die zuvor nicht antizipiert wurden (vgl. Bortz/Döring 2006: 315).

---

<sup>67</sup> Begründet wird dies mit der Tatsache, dass in der Regel unterschiedliche Interessen mit der Freiwilligenarbeit einhergehen. So ist anzunehmen, dass das Leitungspersonal sicherlich einen Imagegewinn in der Öffentlichkeit darin sieht, Betreuungsleistungen anzubieten, die von Freiwilligen getragen werden. Vielfach wird aber die Unterstützung von Freiwilligenarbeit allein aus finanziellen Erwägungen abgelehnt. So fallen Kosten für die Ausbildung Freiwilliger an, und gerade die Planung, Organisation und Koordination von Freiwilligen bedarf sowohl personeller als auch finanzieller Ressourcen. Im Gegensatz zum Leitungspersonal werden hauptamtliche Pflegekräfte mit hoher Wahrscheinlichkeit die Betreuungsleistungen als eine sinnvolle Ergänzungsleistung neben ihrer Pflgetätigkeit sehen. Dennoch ist innerhalb dieser Gruppe häufig ein Akzeptanzproblem zu beobachten. Denn Freiwillige werden nicht selten als Bedrohung für den eigenen Arbeitsplatz wahrgenommen. Gerade nicht klar voneinander abgegrenzte Aufgabenfelder sorgen für Streitigkeiten. Bei den Freiwilligen werden womöglich vielfältige Beweggründe eine Rolle spielen, ein derartiges Engagement aufzunehmen. Diese können von altruistischen bis hin zu eigennützigen Motiven reichen. Angehörige von Hilfsbedürftigen dürften die freiwilligen Leistungen als eine starke Entlastungsfunktion werten. Während ihre an Demenz erkrankten Angehörigen von Freiwilligen betreut werden, finden sie Zeit, ihren eigenen Bedürfnissen nachzugehen. Dennoch überwiegt bei vielen Angehörigen die Angst, Freiwillige wären nicht kompetent genug, derartige Betreuungsleistungen abzudecken. Vielfach plagt auch das schlechte Gewissen, jemand Nahestehenden einer fremden Person zu überlassen.

Die Leitfadeninterviews sind auf die jeweiligen Personengruppen zugeschnitten worden. In den Leitfäden für Freiwillige, für die Leitungskräfte und für die hauptamtlichen Pflegekräfte wurden zuerst biografische Aspekte abgefragt. Daraufhin sind unter anderem Fragen über die Organisation und den Charakter der Einrichtung im Allgemeinen sowie Fragen zur Freiwilligenarbeit und explizit zum Freiwilligenmanagement gestellt worden. Der Leitfaden für Angehörige beinhaltete Fragen zur Hintergrundsituation des Angehörigen, Fragen über den betreuungsbedürftigen Angehörigen sowie über die eigene Lebensführung im Kontext der Pflege sowie den Wert bzw. Nutzen der Freiwilligenarbeit für Angehörige. Bei Freiwilligen, die zugleich auch Angehörige waren, ist der Leitfaden für Freiwillige mit dem für Angehörige kombiniert worden.

Den interviewten Freiwilligen ist zudem ein Fragebogen in einem frankierten Rückumschlag mitgegeben worden. Die Freiwilligen wurden mit diesem über demografische, sozioökonomische Merkmale, persönliche Charaktereigenschaften, Einstellungen und den Grad an persönlicher sozialer Integration befragt. Neben den Freiwilligen erhielten auch die Leitungskräfte einen Fragebogen. Dieser thematisierte vor allem Kosten- und Nutzenaspekte für die jeweilige Einrichtung aus dem strategischen Blickwinkel. Zudem wurden sie gebeten, für die Untersuchung relevante Zahlen über das Geschäftsjahr 2005 wie Personalkosten, Personalbestand etc. anzugeben.

Nach einer inhaltlichen und organisatorischen Vorbereitung der Interviews ist im Vorfeld des Projektes ein Pretest in einer Duisburger Einrichtung durchgeführt worden. Der Pretest ermöglichte zum einen eine professionellere Interviewführung in den darauffolgenden Untersuchungen, zum anderen konnten sowohl die Leitfäden als auch Fragebögen aufgrund der gesammelten Ergebnisse modifiziert werden.

Bereits im Pretest stellte sich heraus, dass die Angehörigen im Untersuchungsfeld nur sehr wenig Kontakt zu Freiwilligen hatten, häufig auch nicht wussten, dass ihre Angehörigen überhaupt freiwillige Unterstützungsleistungen beanspruchten. Dieses Bild änderte sich auch während der eigentlichen Untersuchung nicht. Aus diesem Grunde stellten die in den Interviews gewonnenen Aussagen der Angehörigen keinen entscheidenden Erkenntnisgewinn für die angestrebten Ziele dieses Projektteils bzw. dieser vorliegenden Arbeit dar. Sie äußerten zwar, keineswegs Geld an die Einrichtungen für freiwillige Betreuungsleistungen zahlen zu wollen. Dennoch waren sie weder über Freiwilligenstrukturen informiert noch sahen sie sich mit Nutzen- bzw. Kostenaspekten konfron-

tiert. Lediglich die Angehörigen, die auch freiwillig in der jeweiligen Einrichtung tätig waren, sind in die Erhebung als Freiwillige mit aufgenommen worden.

Die Interviews wurden von zwei Personen mit jeweils festgelegten Aufgaben durchgeführt. Während ein Interviewer die Gesprächsführung übernahm, hat die andere Person, die nebenbei auch für den technischen Ablauf verantwortlich war, den Gesprächsverlauf beobachtet und kontrolliert, ob alle thematischen Blöcke angesprochen und damit alle erkenntnisleitenden Fragestellungen inhaltlich ausgestaltet wurden. Das Interview gliederte sich in mehrere Phasen: Den Gesprächsbeginn, worin dem Interviewten Details zum Forschungsprojekt sowie Sinn und Zweck der Untersuchung mitgeteilt wurden, ferner ihm zugesichert wurde, dass sein Name nicht in Verbindung mit dem Interview in Erscheinung treten werde. In der Erzählphase wurden Fragen über die einzelnen Themenfelder gestellt, die im Leitfaden verankert sind. Das Gespräch wurde mit einer Frage eingeleitet, die den Interviewten dazu animierte, in einen Erzählfluss zu gelangen. In dieser Phase wurden eigene Reaktionen sowie nonverbale Verhaltensweisen des Gesprächspartners während des Gesprächsablaufs überwacht. In der Nachfragephase tauschten die Interviewer insofern die Rollen, als dass Themen, die noch nicht behandelt wurden, und Fragen, die noch offen oder ungeklärt waren, bzw. das Interesse des Interviewers auf Fragen gelenkt wurde, die nicht im Leitfaden enthalten und damit angesprochen werden konnten. In der Phase des Gesprächsendes ist das Tonbandgerät abgeschaltet worden. Hier wurde besondere Aufmerksamkeit auf Äußerungen des Interviewten gelegt, da mit der Beendigung der Tonbandaufzeichnung besonders persönliche Äußerungen gemacht werden. Nach dem Interview wurde das Gespräch von beiden Personen, die die Interviews durchgeführt hatten, resümiert, Vermerke über äußere Umstände, Auffälligkeiten beim Interviewten und sonstige Besonderheiten gemacht, die durch die Tonbandaufnahme nicht rekonstruiert werden konnten.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> Die geführten Interviews sowie die ausgefüllten Fragebögen liegen archiviert im Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen vor.

### **4.3 Datenauswertung**

Das qualitative Material in Form von Interviewtranskripten, Beobachtungsprotokollen und Dokumentenanalysen ist mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet worden. Die qualitative Inhaltsanalyse behandelt die auszuwertenden Quellen als Material, welches Daten erhält. Diese Daten sind in der vorliegenden Arbeit nach Gläser/Laudel (2009: 197-206) extrahiert, daraufhin aufbereitet und ausgewertet worden. Die Extraktion der Daten führt systematisch zu einer neuen Informationsbasis. Diese enthält nur die für die Untersuchung relevanten Daten, um die Informationsfülle zu reduzieren und das Untersuchungsziel entsprechend zu strukturieren. Im Gegensatz zur Kodierung, die den Text indiziert, um ihn auswerten zu können, werden bei der Extraktion lediglich dem Text die Informationen entnommen und ausgewertet. Die qualitative Inhaltsanalyse ist in dieser Arbeit computergestützt durchgeführt worden.

Im Gegensatz zu anderen Verfahren der qualitativen Inhaltsanalyse besteht der grundlegende Unterschied bei Gläser/Laudel (2009: 201f.) im Umgang mit einem Kategoriensystem, welches zur Extraktion genutzt wird. Dieses Kategoriensystem baut auf den in den theoretischen Vorüberlegungen entwickelten Untersuchungsvariablen bzw. Einflussfaktoren auf, wobei das Kategoriensystem offen ist. Das heißt, es kann während der Extraktion modifiziert werden, indem beispielsweise die Dimension existierender Kategorien geändert wird oder aber neue Kategorien konstruiert werden, falls relevante Informationen nicht in das bestehende Kategoriensystem passen. Einzelne Kategorien werden aber nicht entfernt, falls sie dem Material nicht entsprechen sollten.

Die Merkmalsausprägungen werden frei verbal beschrieben und damit nominalskaliert erhoben. Mit anderen Worten, es wird nicht vorab festgelegt, welche Merkmalsausprägungen auftreten können. Die Offenheit erlaubt es zudem, dass ein Probelauf durch einen größeren Teil des Materials nicht mehr durchgeführt werden muss. Während der Extraktion werden zugleich die Quellenangaben mitgeführt, sodass der Verweis auf die Textstelle, der die Information entnommen wurde, immer vorliegt. Die extrahierten Rohdaten werden daraufhin zusammengefasst, auf Redundanzen und Widersprüche geprüft, damit eine strukturierte Informationsbasis entsteht, welche die Grundlage für die anschließende Auswertung darstellt. In dieser Auswertung werden die Fälle rekonstruiert, und es wird nach Kausalzusammenhängen gesucht. Damit werden die Antworten auf die empirischen Fragestellungen geliefert (vgl. Gläser/Laudel 2009: 201f.).

Die Verfahrensregeln der qualitativen Inhaltsanalyse erzwingen eine systematische Vorgehensweise mit dem positiven Effekt, dass das gesamte Material gleich behandelt wird. Ein weiterer Vorzug der qualitativen Inhaltsanalyse besteht darin, dass Theorie geleitet vorgegangen wird. Da nämlich die durch theoretische Vorüberlegungen entwickelten Variablen die Basis für die Auswertungskategorien bilden, wird ein Zusammenhang zwischen dem Untersuchungsgegenstand sowie dem theoretischen Vorwissen hergestellt, sodass die im Ergebnis der Extinktion erzeugte Informationsbasis mit der Untersuchungsfrage korrespondiert. Die intersubjektive Reproduzierbarkeit ist durch die qualitative Inhaltsanalyse sichergestellt. Denn es ist möglich, die Schritte anzugeben, die von den Texten zur Beantwortung der Untersuchungsfrage geführt haben (vgl. Gläser/Laudel 2009: 204f.).

Im Kontext der inhaltlichen Vorbereitung wurden deduktiv Kategorien als Variablen bzw. Variablenausprägungen gebildet, um die in den Einrichtungen vorgefundene Organisation von Freiwilligenarbeit zu beschreiben, zu bewerten und den Nutzen und die Kosten aufzuzeigen:

Das Kategoriensystem „Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit“ in Kapitel 5.1 lehnt sich an die von Aeschbach (2003: 50-55) entwickelten Unterkategorien „Vorstellung der Einrichtung und Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals“, „Arbeitsbereiche und Koordination Freiwilliger“ sowie „soziodemografisches Profil der Freiwilligen“ an. Das Kategoriensystem „Freiwilligenmanagement“ in Kapitel 5.2 nimmt zur Effektivitätsbewertung auf die von McCurley/Lynch (1998: 19) entwickelten Unterkategorien „Bedarfseinschätzung und Programmplanung“, „Entwicklung von Engagementbereichen und Aufgabenprofilen“, „Anwerbung und Gewinnung“, „Vorstellungsgespräche und Einpassung“, „Orientierung, Einarbeitung und Ausbildung“, „Unterstützung, Begleitung, Supervision und Motivation“, „Anerkennung“, „Evaluation“ und „Beziehung zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen“ Bezug. Beim Kategoriensystem des Kapitels 5.4, „Anreicherung von Kapitalien“, wird neben allgemeinen Kosten- und Nutzenkategorien in enger Anlehnung an den „volunteering impact assessment toolkit“ (Institute for Volunteering Research 2004)<sup>69</sup> vor allem zwischen den Kategoriensystemen

---

<sup>69</sup> Das „volunteering impact assessment toolkit“ wurde bereits in vier Organisationen sowohl in Großbritannien als auch in Schweden mit Erfolg angewandt. Dies spricht für die Verwendung in der vorliegenden Arbeit (vgl. Institute for Volunteering Research 2004: 1).



„Sozialkapital“, „Humankapital“ sowie zwischen „physisches Kapital“ und „ökonomisches Kapital“ unterschieden. Die Transkripte wurden anhand von Subkategorien der zuvor genannten Kategorien durchsucht. So wird beispielsweise die Kategorie „Sozialkapital“ mithilfe der Subkategorien „Gruppen und Netzwerke“, „Vertrauen und Solidarität“, „gemeinschaftliche Aktivitäten“, „Information und Kommunikation“ sowie „sozialer Zusammenhalt und Inklusion“ und „Bürgersinn und politisches Interesse“ gebildet.

Die Bewertung der „Effizienz des Einsatzes von Freiwilligen aus Sicht der Einrichtungen“ in Kapitel 5.3 unterscheidet sich von den übrigen Erhebungen, die allesamt die gesamte strukturierte Informationsbasis, die aus der qualitativen Inhaltsanalyse hervorgegangen ist, nutzen. Denn die Analyse basiert im Gegensatz zu den anderen Analysen ausschließlich auf den Daten, die mithilfe der Fragebögen an das leitende Personal ermittelt worden sind. Die anfängliche Kosten-Nutzen-Analyse baut auf den quantitativen Daten auf, die mithilfe anerkannter Bewertungsmethoden wie denen von Goulbourne (2002) ausgewertet werden. Daraufhin finden auch qualitative Bewertungsmaßstäbe Eingang, indem die gebräuchlichsten Performance-Werte nach einem Modell von Hager/Brudney (2005) evaluiert werden.

## **5 Empirische Ergebnisse**

Nachdem begriffliche und theoretische Grundlagen dargestellt sowie das Forschungsdesign der Arbeit vorgestellt worden sind, folgen die empirischen Untersuchungsergebnisse, die in diesem Teil der Arbeit aufgeführt und analysiert werden. Um der Frage nachzugehen, wie Freiwilligenarbeit im Untersuchungsfeld gestaltet ist, werden anfänglich die organisatorischen Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit in den einzelnen Einrichtungen und die Einbindung Freiwilliger beschrieben.

Anschließend wird die Einbindung des freiwilligen Engagements in jeder der einzelnen Pflegeeinrichtungen genauer unter die wissenschaftliche Lupe genommen, indem Aussagen zum Management von Freiwilligen getroffen werden. Hierzu dient als Referenzmodell das bereits vorgestellte Freiwilligenmanagement-Modell von McCurley/Lynch (1998). Ziel dieser Beschreibung ist, bestehende ehrenamtliche Strukturen in Trägereinrichtungen der Wohlfahrtspflege hinsichtlich ihrer Effektivität bezüglich Planung, Organisation und Koordination von freiwilligem Engagement zu untersuchen.

Wirtschaftliche Effekte und insbesondere die Effizienz des Einsatzes von Freiwilligen werden schließlich anhand einer Kosten-Nutzen-Analyse ermittelt. Gängige Modelle von Kosten-Nutzen-Analysen im Bereich der Freiwilligenarbeit erfassen häufig den monetär quantifizierbaren ökonomischen Nutzen für die Einrichtungen. Damit bleiben wichtige, monetär nicht eindeutig quantifizierbare Nutzendimensionen ausgeblendet. Diese Lücke schließt diese Arbeit, indem neben quantitativen auch qualitative Nutzendimensionen erfasst werden. Im Sinne eines „vollständigen“ Audits von Freiwilligenarbeit wird hierzu der Blick auch auf den Zugewinn von Sozialkapital gerichtet.

Anhand der Ergebnisse werden abschließend Vorschläge unterbreitet, wie Freiwillige besser geworben und langfristig gehalten werden können, um eine nachhaltige Förderung bürgerschaftlichen Engagements zu gewährleisten.

## **5.1 Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit**

Im Folgenden werden die einzelnen Einrichtungen vorgestellt und die objektiven Gegebenheiten der untersuchten Einrichtungen beleuchtet, um die Strukturen aufzuzeigen, in denen Freiwilligenarbeit stattfindet. Diese Rahmenbedingungen werden – in enger Anlehnung an Aeschbach (2003: 50-55) – anhand der Kategorien

- ▶ Vorstellung der Einrichtung und Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals,
- ▶ Arbeitsbereiche und Koordination Freiwilliger sowie
- ▶ soziodemografisches Profil der Freiwilligen

erfasst, sodass die kontextgebundene Situierung der Analyseergebnisse ermöglicht wird.

### **5.1.1 Bremen**

#### ***Vorstellung der Einrichtung und Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals***

In Bremen ist ein um 1980 gegründeter konfessionsloser ambulanter Pflegedienst untersucht worden, in dem 104 Mitarbeiter beschäftigt sind. Die Pflegekräfte versorgen am Tag etwa 260 Personen mit überwiegend demenziellen Erkrankungen. Veränderungs- und Demenz werden als wichtige Themenfelder hervorgehoben. Schulungen des Personals werden über den Träger finanziert, in den die Pflegestation eingegliedert ist. Als Hauptprobleme der Mitarbeiter werden der Stress und die hohe Belastung sowie die Arbeit nach Zeitvorgaben angeführt. Die Einrichtung selbst ist wirtschaftlich sehr gut gestellt.

#### ***Arbeitsbereiche und Koordination Freiwilliger***

In der Einrichtung sind fünf Personen freiwillig engagiert, die für die Untersuchung auch allesamt befragt wurden. Die Freiwilligen arbeiten im Demenzcafé oder bieten Besuchsdienste an, bei denen sie die Hilfsbedürftigen in ihrer häuslichen Umgebung aufsuchen und betreuen. Auch sind sie bei der Antragstellung für Pflegegeld behilflich. Die Engagierten werden von der Pflegedienstleitung koordiniert, die ein sehr persönliches Verhältnis zu ihren Freiwilligen aufgebaut hat und jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung steht. Für die Koordination der Freiwilligen hat der Bundesverband Gelder (3.000 Euro für zwei Jahre) zur Verfügung gestellt. Förderungen der niedrigschwel-

ligen Betreuungsangebote nach § 45c SGB XI werden nicht in Anspruch genommen, da die Antragstellung als zu planungsaufwendig empfunden wird. Die Freiwilligen haben keinen bzw. nur geringen Kontakt zu den Pflegekräften. Alle Freiwilligen berichten von autonomen Arbeitsbedingungen innerhalb eines sehr entspannten Betriebsklimas.

### ***Soziodemografisches Profil der Freiwilligen***

Es sind vier Frauen und ein Mann freiwillig engagiert. Die Freiwilligen sind zwischen 1942 und 1948 geboren. Vier der fünf Freiwilligen sind erwerbstätig, ein Freiwilliger ist zurzeit freigestellt. Alle haben erwachsene Kinder. Drei sind sehr zufrieden mit ihrer finanziellen Situation, eine Person weniger. Es können drei der fünf ein abgeschlossenes Studium nachweisen. Alle fünf Freiwilligen ordnen sich selbst der Mittelschicht zu.

#### ***5.1.2 Duisburg***

### ***Vorstellung der Einrichtung und Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals***

Bei der konfessionellen Duisburger Einrichtung handelt es sich um ein 1980 gegründetes Altenheim. Das Haus wurde in den Jahren 2000/2001 komplett umgestaltet und ist mittlerweile eine reine Pflegeeinrichtung. Es bietet für 96 Bewohner ein Zuhause, von denen über die Hälfte demenzielle Erscheinungen aufweisen. Die Heimbewohner sind in insgesamt drei Wohneinheiten untergebracht. In der Einrichtung sind 68 Personen beschäftigt. Die Mitarbeiter sind insbesondere hinsichtlich des Krankheitsbildes Demenz geschult worden. Das Pflegepersonal hat jederzeit die Möglichkeit, sich fortzubilden, vorausgesetzt dass es einen Teil der Schulungskosten selbst trägt. Als Hauptproblem der Mitarbeiter wird der Zeitmangel gesehen, aber auch das Entstehen von Engpässen bei hohem Krankheitsstand. Das Haus erfreut sich einer Vollbelegung und kann daher kostendeckend arbeiten.

### ***Arbeitsbereiche und Koordination Freiwilliger***

In dem Altenheim sind 16 Personen freiwillig tätig, von denen sechs Personen befragt wurden. Die Freiwilligen arbeiten fast ausschließlich in einem Kiosk, der Dinge des alltäglichen Bedarfs für die Heimbewohner und deren Besucher anbietet. Es werden aber auch Besuchsdienste in den Zimmern des Altenheims angeboten, bei denen die Freiwilligen vorwiegend betreuerischen Tätigkeiten nachgehen und auch Besorgungen im hauseigenen Kiosk für die Heimbewohner erledigen. Die Leitung des sozialen

Dienstes koordiniert die Freiwilligen. Auch in dieser Einrichtung besteht ein sehr guter und persönlicher Kontakt zwischen den Engagierten und ihrem Koordinator, was überdies recht autonome Arbeitsbedingungen ermöglicht. Förderstrukturen nach § 45c SGB XI werden nicht in Anspruch genommen. Zwar sind in der Vergangenheit mehrere Anträge gestellt worden, diese wurden jedoch allesamt abgelehnt. Die Freiwilligen, die im Kiosk arbeiten, fühlen sich teilweise nicht ausreichend gefordert. Sie würden ihr Engagement gerne auf andere Aufgabenfelder ausweiten. Ihnen fehlt es aber an der nötigen motivationalen Aufforderung des Koordinators.

### ***Soziodemografisches Profil der Freiwilligen***

Von den sechs befragten Freiwilligen sind vier weiblich und zwei männlich. Nur ein Freiwilliger ist noch erwerbstätig. Zwei andere sind als Hausfrauen tätig und drei befinden sich im Ruhestand. Sie sind zwischen 1934 und 1958 geboren; alle haben erwachsene Kinder. Vier empfinden ihre finanzielle Situation als gut bzw. sehr gut, zwei als befriedigend. Ein Freiwilliger hat Abitur, die Mehrheit mittlere Reife bzw. Realschulabschluss. Jeweils zwei rechnen sich der oberen Mittelschicht bzw. Mittelschicht zu, die anderen beiden machen hierzu keine Angabe.

#### ***5.1.3 Düsseldorf***

### ***Vorstellung der Einrichtung und Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals***

Die Grundsteinlegung der Düsseldorfer Einrichtung erfolgte im Jahr 2003 in konfessioneller Trägerschaft. Das Haus beherbergt 80 Bewohner, von denen ca. drei Viertel demenziell erkrankt sind. 53 Personen arbeiten in dieser Einrichtung. Der Kontakt und die Kooperationsbereitschaft unter den einzelnen Wohnbereichen und zwischen den Schnittstellen, wie beispielsweise dem Bereich Hauswirtschaft, wird als sehr gut bezeichnet. Die Arbeit in den neuen Räumen, die eine Art „Hotelcharakter“ entstehen lassen, wirkt sich positiv und motivationsfördernd auf das Personal und das Arbeitsklima aus. Insbesondere werden Konzepte umgesetzt, die speziell auf den Umgang mit demenziell Erkrankten eingehen. Die wirtschaftliche Situation ist sehr gut. Für Neuzugänge gibt es derzeit keinen Platz, zudem ist die Warteliste gefüllt mit Interessenten.

### ***Arbeitsbereiche und Koordination Freiwilliger***

In der Einrichtung sind zehn Freiwillige tätig, zwei von ihnen wurden schriftlich befragt. Die Freiwilligen bieten Besuchsdienste, Literatur- und Singkreise, Spielen und Malen an. Und sie treiben Gymnastik mit den Heimbewohnern oder helfen im Café mit aus. Nach anfänglichen Problemen, die von der Heimleitung geschlichtet wurden, läuft die Zusammenarbeit mit den Hauptamtlichen gut. Seit 2005 wird der Blick verstärkt auf die Freiwilligenarbeit gerichtet. Denn der Einrichtungsleiter sieht die Arbeit mit Freiwilligen als Notwendigkeit an, um künftigen Herausforderungen, wie dem zu erwartenden Mangel an qualifizierten Pflegekräften, gewachsen zu sein. Jedoch erhält das Altenheim für die Freiwilligenarbeit keine Zuwendungen vom Träger. Auch nimmt es keine Förderstrukturen nach § 45c SGB XI in Anspruch. Die Leitung des sozialen Dienstes koordiniert die Freiwilligen. Diese fühlen sich gut eingebunden und können ihrer Tätigkeit selbständig nachgehen. Kontakt mit dem Pflegepersonal ist weniger vorhanden.

### ***Soziodemografisches Profil der Freiwilligen***

Die zwei Befragten sind weiblich, 45 und 65 Jahre alt. Die eine Freiwillige ist erwerbstätig, die andere im Ruhestand. Beide haben Kinder, wobei eins noch nicht erwachsen ist. Eine Interviewte ist mit der heutigen finanziellen Situation gut zufrieden, die andere macht hierzu keine Angabe. Beide haben das Abitur bzw. die Hochschulreife als Abschluss vorzuweisen. Die eine betrachtet sich der oberen Mittelschicht zugehörend, die andere der Mittelschicht.

#### ***5.1.4 Haiger***

### ***Vorstellung der Einrichtung und Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals***

In Haiger ist ein konfessioneller ambulanter Pflegedienst ansässig, der seit 1995 besteht. In der Pflegestation arbeiten 35 Personen, die vorwiegend Menschen mit Demenz versorgen. Viele der hauptamtlichen Mitarbeiter sind hier auch freiwillig engagiert und haben die Möglichkeit, gegen Bezahlung einer Aufwandsentschädigung beratend bei der Beantragung von Pflegegeld tätig zu werden. Der Fortbildungsplan für die Belegschaft findet großen Anklang. Der Pflegedienst verfolgt explizit das Ziel, dass sich jeder Mitarbeiter mindestens acht Stunden im Jahr fortbildet. Die Einrichtung betrachtet sich

als eine „lernende Organisation“, weil ständig Verbesserungsprozesse als Reaktion auf das von Wettbewerb geprägte Marktumfeld initiiert werden, in dem sie agiert. Der Konkurrenzdruck hat mittlerweile zu Einschnitten geführt. So wurden die wöchentliche Arbeitszeit angehoben, das Weihnachtsgeld gekürzt und das Urlaubsgeld gestrichen. Die Mitarbeiter klagen über Zeitprobleme bei ihrer Arbeit.

### ***Arbeitsbereiche und Koordination Freiwilliger***

In der Einrichtung engagieren sich insgesamt 26 Freiwillige, von denen neun interviewt wurden. Die Freiwilligen bieten ausschließlich Besuchsdienste an. Sie werden von einem Freiwilligenkoordinator betreut, der aus Fördergeldern nach § 45c SGB XI finanziert wird. Die Freiwilligen fühlen sich von den hauptamtlichen Kräften unterstützt und schätzen die freundliche Atmosphäre.

### ***Soziodemografisches Profil der Freiwilligen***

Alle befragten Freiwilligen sind weiblich und zwischen 1947 und 1969 geboren. Bis auf zwei Personen, die keine Angaben machen, gehen sämtliche einer Erwerbstätigkeit nach. Alle haben Kinder, von denen aber nicht alle erwachsen sind. Sechs der interviewten Freiwilligen betrachten die heutige finanzielle Situation als gut bis sehr gut, zwei als befriedigend und eine Freiwillige ist diesbezüglich weniger zufrieden. Der höchste Schulabschluss ist bei einer Person das Abitur bzw. die Hochschulreife. Die Mehrheit weist einen Volks- bzw. Hauptschulabschluss nach. Zwei Freiwillige rechnen sich der Oberschicht, vier der Mittelschicht und drei der Arbeiterschicht zu.

#### ***5.1.5 Hamm***

### ***Vorstellung der Einrichtung und Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals***

In einem kleinen ländlichen Vorort Hamms befindet sich ein Altenheim, das an einen konfessionellen Trägerverband angeschlossen ist. Es beherbergt 71 Bewohner. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt auf der Dementenpflege unter Einbeziehung von ehrenamtlich erbrachter Arbeit. Das Haus wurde 1912 gegründet. Als ehemaliges „Armenhaus“ hat es sich zu einer qualifizierten Altenhilfe-Einrichtung entwickelt, wobei diese Entwicklung nicht zuletzt der Mitwirkung Ehrenamtlicher zu verdanken ist. Im Jahr 2001 wurde der Umbau des Hauses abgeschlossen, dessen Realisierung unter anderem dem Einsatz von 70 freiwilligen Helfern zuzuschreiben ist. Eine Besonderheit des Hau-

ses ist der Einsatz des Beobachtungsverfahrens „Dementia Care Mapping“ (DCM).<sup>70</sup> Die Arbeit der 95 hauptamtlich Beschäftigten ist geprägt von einer engen Zusammenarbeit mit den freiwillig Engagierten, die dazu führt, beiderseitige Vorbehalte abzubauen sowie Vertrauen und gegenseitige Akzeptanz zu schaffen. Das Pflegepersonal wird von der Heimleitung dazu angehalten, anstatt als „Macher“ „Moderator“ des Lebensprozesses Altern zu sein, indem neben der eigentlichen Pflege ausgeprägte Beziehungsarbeit geleistet werden soll. Daher wird auch ein Ausbildungsplan erstellt, der zu diesem Ziel hinführen soll. Teilweise fühlen sich die Hauptamtlichen von den Freiwilligen „überrollt“. So gibt es Kommentare wie „Freiwillige haben eine starke Lobby. Man muss aufpassen, dass das Haus nicht in der Hand von Freiwilligen ist.“ Oder: „Man muss aufpassen, was man sagt. Das ist sehr schwierig. Manche Freiwillige nehmen sich einfach zu viel raus. Die rennen immer sofort zum Heimleiter.“ Das Altenheim selbst ist wirtschaftlich sehr gut gestellt. Alle Betten sind belegt. Es liegen lange Wartelisten vor.

### ***Arbeitsbereiche und Koordination Freiwilliger***

In dem Haus sind 150 Personen freiwillig engagiert, von denen 14 befragt wurden. Die Ehrenamtlichen des Hauses sind in den Aufgabenbereichen Besuchsdienst, aktive und kreative Seniorenbegleitung, DCM, Cafeteria, Sterbebegleitung und Serviceleistungen tätig. Innerhalb des Besuchsdienstes übernehmen Freiwillige ein Patenamt für jeden Bewohner, um den Kontakt und die Integration in das soziale Netz der Gemeinde aufrechtzuerhalten. Die aktive und kreative Seniorenbegleitung dient der Vielfältigkeit und Abwechslung im Alltag der Heimbewohner und der Sicherung ihrer sozialen Anliegen. Hier werden Gymnastik- und Lesestunden, Gesellschaftsspiele, Dia- und Filmvorträge, Gedächtnistraining, ein Nähcafé etc. angeboten. Das DCM dient der Qualitätssicherung in der Dementen-Pflege, indem regelmäßig das Wohlbefinden der Bewohner nach dieser Methode überprüft wird. Die Cafeteria ist für den Service und die Bedienung der

---

<sup>70</sup> Beim Dementia Care Mapping (DCM) handelt es sich um „ein qualitatives und quantitatives Beobachtungsinstrument. Der «Mapper» (Abbildner) beobachtet dabei einen Einzelnen oder eine Gruppe von demenzbetroffenen Menschen kontinuierlich einen ganzen Tag lang und trägt für eine oder mehrere Personen definierte Verhaltensformen und «Wohlbefindlichkeitswerte» ein. ... Diese Daten werden dann nach vorgegebenen Regeln analysiert und zu Wohlbefindlichkeits- und Verhaltensprofilen aufgearbeitet. DCM soll die Pflegekultur einer Einrichtung widerspiegeln und Ausgangspunkt zur Veränderung von Pflegehaltungen bilden. DCM bedeutet also eine Qualitätskontrolle...“ (Held/Ermini-Fünfschilling 2003: 23).



Bewohner und ihrer Besucher zuständig. Die Sterbebegleitung soll die Bewohner, aber auch die Angehörigen, in der schweren Zeit des Abschiednehmens begleiten. Zu den Serviceleistungen gehören Rezeptionsdienst, Ausflugs- und Spaziergangsbegleitung und das Einkaufen für die Hausbewohner.

Die vielfältigen Angebote der Freiwilligen haben unter anderem dazu geführt, ein eigenes Rollenverständnis innerhalb autonomer Aufgabenfelder zu entwickeln. Sie verstehen sich keineswegs als Ersatz für hauptamtliches Personal. Vielmehr nehmen die Freiwilligen ausgeprägte Mitbestimmungsmöglichkeiten wahr. Denn sie entscheiden ebenfalls über die strategischen Ziele des Heims und die Verwendung der Mittel. So werden jeweils nach Größe der Arbeitsbereiche Freiwillige in den Vorstand der Ehrenamtlichen entsendet, der sich alle acht Wochen mit der Heimleitung, dem sozialen Dienst des Hauses, Mitarbeitern des Projektes „Kompetent für Ehrenamt und Altern“ (KEA)<sup>71</sup>, einem Trägervertreter und einem Vertreter der Kirchengemeinde trifft. Dieser Vorstand dient als Informations- und Koordinationsgremium. Zudem ist ein Förderverein gegründet worden, dem sich alle Ehrenamtlichen beitragsfrei anschließen können. Die Freiwilligen engagieren sich unter äußerst selbständigen Arbeitsbedingungen. Der Heimleiter selbst ist maßgeblich für den Aufbau einer organisierten Freiwilligenarbeit zuständig und unterstützt diese tatkräftig.

---

<sup>71</sup> Die 150 freiwilligen Helfer wurden zum Zeitpunkt der Untersuchung von dem Modellprojekt „Kompetent für Ehrenamt und Altern“ (KEA) begleitet und koordiniert. KEA ist ein Projekt aus dem Demenzprogramm der Landesstiftung Wohlfahrtspflege, das für die Optimierung und Qualifizierung der gesamten Freiwilligenarbeit im Haus zuständig ist. Das KEA-Team wird über drei Jahre hinweg von der Landesstiftung Wohlfahrtspflege und dem Altenheim selbst finanziert. Die Landesstiftung Wohlfahrtspflege hat dem Haus die Auflage gemacht, dass für den Zeitraum der Förderung keine Förderstrukturen nach § 45c SGB XI in Anspruch genommen werden dürfen. Die Aufgabenbereiche des Projektteams sind: Begleitung und Beratung der Ehrenamtlichen, Weiterbildungsangebote schaffen, Gewinnung neuer Ehrenamtlicher, Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit und Sicherung der Strukturen von Ehrenamtlichkeit.

Mit der Arbeit der Organisationsentwicklung sollen klare und nachhaltige Strukturen geschaffen werden, die eine Selbstverwaltung der Ehrenamtlichen mit Entscheidungsabläufen ermöglichen, an denen sie selbst partizipieren können. Zwar gibt es seitens der Freiwilligen und auch der Hauptamtlichen skeptische Stimmen bezüglich der Arbeit von und mit KEA. Nicht selten wurden der erhöhte Arbeits- und Fortbildungsaufwand beklagt oder eine gewisse Distanz zum Ausdruck gebracht wie durch den Satz: „Die da oben verbrauchen unendlich viel Papier und tagen sich dumm und dämlich.“ Auch fürchten manche Hauptamtliche einen Verlust an Mitbestimmung dadurch, dass die Rechte der Freiwilligen immer mehr expliziert und schriftlich fixiert werden. Dennoch sieht die Mehrheit das Potenzial der von KEA ergriffenen Maßnahmen in Bezug zur Weiterbildung und schätzt deren Arbeit. Resümierend stellt sich KEA als Wegbereiter professioneller Ehrenamtsarbeit dar (vgl. Fischbach et al. 2007: 47).

### ***Soziodemografisches Profil der Freiwilligen***

Innerhalb der Stichprobe sind 13 der Befragten weiblich, einer männlich. Sie sind zwischen 1922 und 1961 geboren. Zehn sind im Ruhestand, drei sind erwerbstätig, und eine Person ist als Hausfrau tätig. Bis auf zwei, die keine Kinder haben, hat der Rest erwachsene Kinder. Während elf Personen ihre heutige finanzielle Situation als sehr gut bis gut einschätzen, schätzen sie drei als befriedigend ein. Drei der Freiwilligen haben ein abgeschlossenes Studium, die Mehrheit hat die Mittlere Reife. Drei Freiwillige sehen sich der oberen Mittelschicht angehörend, zehn der Mittelschicht und einer der Arbeiterschicht.

#### ***5.1.6 Hilden***

### ***Vorstellung der Einrichtung und Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals***

Das Haus in Hilden befindet sich in konfessioneller Hand. Es beherbergt 231 Bewohner mit überwiegend demenziellen Erscheinungen und beschäftigt 201 Personen. Den Mitarbeitern werden kostenlose interne Fortbildungen angeboten, bei externen Weiterbildungen ist eine Mischfinanzierung üblich. Jeder Wohnbereich hat feste Mitarbeiter des sozialen Dienstes. Die Einrichtung verfolgt einen Lehrplan, in dessen Rahmen eine Fortbildungsreihe zum Thema Demenz eingebunden ist. Die Teilnahme der Mitarbeiter sowie die Anfertigung einer Abschlussarbeit werden vorausgesetzt. Ein externer Fachberater begleitet das Projekt und nimmt insbesondere die Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Bewohnern in Augenschein. Zudem ist eine Pflegekraft angestellt, die als Tätigkeitsschwerpunkt die Arbeit der anderen Mitarbeiter überprüft und gegebenenfalls unterstützend eingreift. Das Altenheim greift im Bereich der Hauswirtschaft auf nicht examinierte Kräfte zurück, die von einer Personalleasingfirma vermittelt werden. Im Durchschnitt sind mehr als 96 Prozent der Zimmer belegt. Nach Aussage der Geschäftsführung wird angestrebt, „... der Aldi unter den Altenheimen zu bleiben; eine super Qualität für wenig Geld zu leisten.“

### ***Arbeitsbereiche und Koordination Freiwilliger***

In Hilden engagieren sich 26 Freiwillige. Fünf von ihnen wurden befragt. Die Freiwilligen bieten ausschließlich Besuchsdienste an. Sie werden von der Leiterin des sozialen Dienstes koordiniert. Förderstrukturen nach § 45c SGB XI werden nicht in Anspruch

genommen. Vielmehr würde man sich lieber vom Träger selbst fördern lassen, der das Thema Freiwilligenarbeit immer mehr in den Vordergrund stellt. Die Freiwilligen haben autonome Arbeitsbedingungen. Das Verhältnis zu Pflegekräften ist in der Regel gut, auch wenn teilweise Spannungen auftreten.

### ***Soziodemografisches Profil der Freiwilligen***

Alle Engagierten, die befragt wurden, sind weiblich und zwischen 1930 und 1958 geboren. Keine der Freiwilligen geht einer Erwerbstätigkeit nach, wobei zwei als Hausfrauen tätig und zwei im Ruhestand sind. Eine Person ist zurzeit arbeitslos. Bis auf eine Person, die keine Kinder hat, haben alle welche im erwachsenen Alter. Die eigene finanzielle Situation wird von zwei Freiwilligen als gut, von jeweils einer als befriedigend und weniger gut beschrieben. Eine Freiwillige machte hierzu keine Angaben. Zwei der Befragten haben ein abgeschlossenes Studium. Die Freiwilligen fühlen sich der Unterschicht, der Arbeiterschicht, der oberen Mittelschicht und der Oberschicht angehörend. Eine Freiwillige gab hierzu keine Auskunft.

#### ***5.1.7 Mainz***

### ***Vorstellung der Einrichtung und Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals***

In Mainz handelt es sich um einen konfessionslosen ambulanten Pflegedienst, der von seinem Träger im Jahr 1990 gegründet wurde. 78 Mitarbeiter sind für die Betreuung von ca. 250 Menschen zuständig. Die Mehrheit der Betreuten hat Demenz. 2002 wurde ein Neubau für die Sozialstation errichtet. Die Touren der Mitarbeiter sind zeitlich vorgegeben, wobei es sich aber um Zeitvorgaben handelt, die bei den Kunden individuell erhoben werden. Dennoch wird Zeitmangel als Hauptproblem der Mitarbeiter betrachtet. Die Einrichtung hat die Möglichkeit, die Dienste eines nahe gelegenen Fortbildungszentrums des Trägers in Anspruch zu nehmen, wo Mitarbeiter sich Schulungen aussuchen können oder auch dazu verpflichtet werden. Interne Fortbildungen werden einmal im Monat angeboten, wobei häufig auf Honorarkräfte zurückgegriffen wird. Das Thema Demenz wird bei den Fortbildungen der Mitarbeiter sehr ernst genommen. Als anerkanntes ambulantes Hilfezentrum konnte die rheinland-pfälzische Einrichtung lange Zeit Fördermittel nach dem Landespflegehilfegesetz (LPflegeHG) beziehen. Dieses Gesetz wurde zum 01.01.2005 durch das Gesetz zur Sicherstellung und Weiterentwicklung der pflegerischen Angebotsstruktur (LPflegeASG) ersetzt, wodurch die investive

Förderung des LPflegeHG entfiel. Seither ist die Einrichtung starkem Wettbewerb ausgesetzt, kann sich aber in dem schwierigen Marktfeld gut behaupten.

### ***Arbeitsbereiche und Koordination Freiwilliger***

In der Sozialstation sind zehn Freiwillige tätig, von denen sechs befragt wurden. Die Ehrenamtlichen der Station bieten vorwiegend Besuchsdienste an, ein paar wenige führen ein Demenzcafé. Förderstrukturen nach § 45c SGB XI werden in Anspruch genommen. Allerdings wird sowohl von der Geschäftsführung als auch von der antragstellenden Person bemängelt, dass der zu leistende Aufwand der Konzepterstellung des Förderantrages nicht im Verhältnis zur Höhe der Förderung steht. Zusätzlich bekommt die Einrichtung Gelder vom Träger, dem die Förderung der Freiwilligenarbeit ein großes Anliegen ist. Die Engagierten, die den Besuchsdienst anbieten, haben die Referentin für soziale Dienste als feste Ansprechperson, die sie betreut und anleitet. Bei den Freiwilligen, die das Demenzcafé leiten, bleibt eine koordinierte Betreuung aber weitgehend aus, sodass sie nahezu auf sich selbst gestellt sind. Das Betriebsklima wird als sehr angenehm empfunden. Der Kontakt der Freiwilligen zum Pflegepersonal ist sehr gering. Die Arbeitsbedingungen der Freiwilligen sind sehr autonom.

### ***Soziodemografisches Profil der Freiwilligen***

Alle Befragten sind weiblich und zwischen 1928 und 1957 geboren. Während zwei einer Erwerbstätigkeit nachgehen, befindet sich der Rest im Ruhestand. Vier Freiwillige haben Kinder, von denen außer einem alle im erwachsenen Alter sind. Vier der Ehrenamtlichen betrachten ihre finanzielle Situation als gut, eine als befriedigend und eine als weniger gut. Eine Freiwillige weist ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium auf, eine Abitur/Hochschulreife, zwei die Mittlere Reife/Realschulabschluss und eine den Volks-/Hauptschulabschluss. Ausnahmslos alle betrachten sich der Mittelschicht zugehörend.

#### ***5.1.8 Ergebnisse zu den Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit***

Die Untersuchung kommt innerhalb der einzelnen Kategorien zu den Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit zu folgenden Ergebnissen:

### ***Vorstellung der Einrichtung und Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals***

In diese Untersuchung sind fünf konfessionelle Einrichtungen und zwei nicht konfessionelle Einrichtungen eingeflossen. Bei den Einrichtungen handelt es sich durchweg um etablierte Altenheime bzw. Pflegedienste in der jeweiligen Region. Die Einrichtungen schaffen allesamt gute Arbeitsbedingungen für ihre Pflegekräfte und legen Wert auf die Personalentwicklung. Keine der untersuchten Einrichtungen hat finanzielle Probleme, wobei manche wirtschaftlich besser gestellt sind als andere. Die Pflegekräfte haben in der Regel ein gutes Verhältnis zu den Freiwilligen, auch wenn gerade in Einrichtungen mit vielen Freiwilligen teilweise Probleme auftreten.

### ***Arbeitsbereiche und Koordination Freiwilliger***

Insgesamt bieten die Freiwilligen ein breites Spektrum von Betreuungsleistungen an, wobei Besuchsdienste und Demenzcafés zu den häufigsten und am meisten wahrgenommenen Angeboten gehören. In jeder Einrichtung gibt es feste Ansprechpartner, an die sich die Freiwilligen wenden und von denen sie auch unterstützt werden. Eine Stelle als bezahlter Freiwilligenkoordinator wurde nur in zwei Einrichtungen, und zwar in Haiger und Hamm, verwirklicht. In den anderen übernehmen meist die Leiter des sozialen Dienstes diesen Aufgabenbereich. Darüber hinaus werden lediglich von zwei Einrichtungen (in Haiger und Mainz) Fördermittel nach dem Pflegeleistungsergänzungsgesetz in Anspruch genommen. Die Einrichtungen in Bremen und in Hamm sowie die Einrichtung in Mainz werden mit Geldern des Verbandes bzw. von Stiftungen gefördert. Die Freiwilligen arbeiten in der Regel unter autonomen Arbeitsbedingungen und pflegen einen freundlichen Umgang vor allem mit dem anleitenden Personal. In den ambulanten Diensten ist der Kontakt Freiwilliger zum Pflegepersonal weniger vorhanden, dennoch mangelt es nicht an der Möglichkeit, jederzeit Hilfestellung einzuholen.

### ***Soziodemografisches Profil der Freiwilligen***

Von den insgesamt 243 in den Einrichtungen Engagierten wurden in der Studie 47 Personen befragt, also sind ca. 19 Prozent der freiwilligen Helfer innerhalb der Untersuchung erfasst worden. 91,5 Prozent dieser Gruppe sind weiblich. Die älteste Person ist 1922 geboren, die jüngste 1969, sodass zum Befragungszeitpunkt keiner der Befragten jünger als 37 Jahre ist. 38,3 Prozent sind 65 Jahre und älter, 53,2 Prozent haben das 60ste Lebensjahr erreicht oder überschritten und fast 81 Prozent sind über 50 Jahre alt.

42,6 Prozent sind im Ruhestand, 12,8 Prozent sind Hausfrauen. 29,8 Prozent arbeiten Teilzeit und nur 4,3 Prozent Vollzeit. Eine Person ist arbeitslos. Lediglich fünf der Freiwilligen haben keine Kinder, der Rest überwiegend Kinder im erwachsenen Alter. 27,7 Prozent haben einen Volks-/Hauptschulabschluss, 38,3 Prozent Mittlere Reife/Realschulabschluss, und 29,8 Prozent haben ihren Bildungsweg mit Abitur bzw. Hochschulreife oder mit einem (Fachhochschul-)Studium abgeschlossen. Während die eigene heutige finanzielle Situation von 19,1 Prozent als sehr gut und von 21,3 Prozent als befriedigend wahrgenommen wird, betrachtet sie der Großteil der Engagierten, und zwar 46,8 Prozent, als gut. 59,6 Prozent rechnen sich der Mittelschicht, 19,1 Prozent der oberen Mittelschicht und 10,6 Prozent der Arbeiterschicht zu. Resümierend sind mehrheitlich Menschen im sozialen Dienst tätig, die weiblich sind, das dritte Lebensalter erreicht und Kinder haben, die erwachsen sind und somit der mütterlichen Fürsorge nicht mehr oder weniger bedürfen. Auch überwiegt der mittlere und gehobene Bildungsweg. Vorwiegend haben sie das Gefühl, finanziell gut positioniert zu sein. Sie ordnen sich meist der Mittelschicht zu.

Die zweite Welle des Freiwilligensurveys 2004 (Gensicke 2005b: 133-137) bestätigt die vorgefundenen organisatorischen Umfeldbedingungen des Engagements. Im Vergleich zu anderen Engagementfeldern sind gerade im sozialen Bereich im Umfeld von Freiwilligen hauptamtliche Mitarbeiter beschäftigt. Darüber hinaus sind überdurchschnittlich häufig Ansprechpartner für Freiwillige vorhanden. Auch entsprechen die Möglichkeiten der Mitsprache und Mitentscheidung von Freiwilligen, die vorwiegend ohne Einschränkungen gegeben sind, dem Bild des Freiwilligensurveys. Dasselbe trifft auch auf die soziodemografischen Profile Freiwilliger zu. So sind im sozialen Bereich vorwiegend Frauen gehobenen Alters tätig (vgl. Gensicke 2005b: 57-62), wobei sie – im Gegensatz zu Männern – in der Regel keine Wahlämter, gerade im Hinblick auf Leitungs- und Vorstandsfunktionen, wahrnehmen (vgl. Picot/Gensicke 2005: 278-283). Eine Ausnahme bildet lediglich das Altenheim Hamm, in dem auch Frauen in den Vorstand der Ehrenamtlichen berufen worden sind. Darüber hinaus werden die Ergebnisse des Engagementatlas (2009: 17-21) bestätigt. Denn das soziale, traditionelle Engagement findet sich eher in ländlichen Gebieten mit einer entsprechenden Infrastruktur und günstigen sozioökonomischen Charakteristika wieder, in der sich die Menschen engagieren können.

## **5.2 Effektivität des Freiwilligenmanagements in den Einrichtungen**

Nachdem die Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit in den einzelnen Trägereinrichtungen vorgestellt wurden, wird im Folgenden ein tieferer Blick auf die Organisationsstrukturen der Freiwilligenarbeit gerichtet, um dem Leser einen detaillierteren Einblick in die einzelnen Prozesse der Organisation und Koordination der Freiwilligen zu geben.

Organisationsstrukturen, die auf die erfolgreiche Anwerbung und Integration Freiwilliger ausgerichtet sind, wurden bereits in Kapitel 3.3 vorgestellt. Im weiteren Verlauf der Arbeit wird überprüft werden, inwiefern die vorgefundenen Strukturen in den Einrichtungen deckungsgleich mit dem von McCurley/Lynch (1998) als „idealtypisch“ bzw. „mustergültig“ angesehenen Freiwilligenmanagement sind. Hierzu werden Aussagen zu den einzelnen vorgefundenen Schritten des Managementprozesses gemacht und mit dem Modell von McCurley/Lynch verglichen.

### **5.2.1 Bedarfseinschätzung und Programmplanung**

Die Phase der Bedarfseinschätzung und Programmplanung wird in ihrem idealtypischen Prozessverlauf nur im Altenheim in Hamm vollzogen. In dieser Einrichtung haben sowohl Haupt- als auch Ehrenamtliche ein eigens verfasstes Leitbild entwickelt, welches als gemeinsame Arbeitsgrundlage dient. In diesem werden sowohl die an ein freiwilliges Engagement geknüpften Erwartungen seitens der Organisation expliziert sowie Stellung zu dem Wert des Freiwilligen selbst und dessen Arbeit bezogen. Im Rahmen einer Arbeitsplatzanalyse sind sechs Arbeitsfelder für Freiwillige erschlossen worden, die eine weitgehende Passung der Fähigkeiten des jeweiligen Freiwilligen an die Anforderungen des Arbeitsplatzes ermöglichen. Es wird darauf Wert gelegt, dass Überschneidungen in den Aufgaben und Verantwortungsbereichen vermieden werden. Ebenfalls bestehen konkrete Zielvereinbarungen für die Zukunft der Freiwilligenarbeit, deren Stellenwert in der Einrichtung sehr hoch angesiedelt ist. Die Heimleitung ist sich bewusst, dass die Arbeit mit Freiwilligen ein notwendiger Bestandteil ist, zukünftigen Herausforderungen – wie der stetigen Zunahme von Betreuungsbedürftigen sowie der Gefahr des eintretenden Mangels an Pflegefachkräften – gewachsen zu sein. Einige der wichtigsten Ziele sind, die soziale Integration der Heimbewohner in die Gemeinschaft in allen Lebensphasen aufrechtzuerhalten und ihnen ein würdevolles Altern zu ermögli-

chen. Dies geschieht mithilfe einer freiwilligen Begleitperson, die vor allem biographische Aspekte des zu Betreuenden berücksichtigt. Darüber hinaus stehen ebenfalls konzeptionelle Verbesserungsvorschläge für die Freiwilligenarbeit wie auch der Wille, ein angenehmes Arbeitsklima zwischen den Freiwilligen und der Belegschaft zu gewährleisten, im Vordergrund. Beispielsweise wird das hauptamtliche Personal darüber aufgeklärt, dass aus der Arbeit mit Freiwilligen keine Stellenstreichungen resultieren, Freiwilligenarbeit also kein „job killer“ sei. Vielmehr wird verdeutlicht, dass die freiwillig erbrachten Leistungen als Komplementärleistungen zu verstehen sind, die vorrangig die soziale Integration der Heimbewohner gewährleisten.

Die ambulanten Einrichtungen in Bremen und Mainz orientieren sich an einem Leitbild für Freiwilligenarbeit, welches ihnen vom Träger vorgegeben wird. Dieses übergeordnete Leitbild begünstigt eine positive Grundhaltung der regionalen Leitungen gegenüber der Arbeit mit Freiwilligen, um den Interessen des Trägerverbandes Rechnung zu tragen. Die Phase der Bedarfseinschätzung und Programmplanung nimmt aber nicht solche professionelle Züge an, wie sie im Hammer Altenheim zu beobachten sind. Womöglich, weil es sich eher um Vorgaben des Bundesverbandes handelt als um selbstinitiierte Planungsmethoden der Heimleitung, die mit vollem Engagement und festem Willen hinter der Freiwilligenarbeit steht.

In der Einrichtung in Düsseldorf befindet sich ein Konzept zur Arbeit mit Freiwilligen einschließlich der Erstellung eines gemeinsamen Leitbildes im Aufbau. Hier werden ebenfalls vom Träger Anstöße gegeben, die Freiwilligenarbeit auf professioneller Basis umzusetzen.

### ***5.2.2 Entwicklung von Engagementbereichen und Aufgabenprofilen***

Engagementbereiche einschließlich konkreter Stellenbeschreibungen bzw. Aufgabenprofile werden ausschließlich in der Einrichtung in Hamm erstellt. Hier sind die Verantwortungsbereiche per Definition klar voneinander abgegrenzt, sodass Freiwillige regelrecht selbständig und eigenverantwortlich arbeiten können. Die Stellenbeschreibungen sind zudem wandlungsfähig. Denn durch den ständigen Informationsaustausch mit den Verantwortlichen für die Organisation der Freiwilligenarbeit werden die Aufgabenprofile ständig den Erfordernissen angepasst. Die Mitarbeitsmöglichkeiten entsprechen besonders den Vorstellungen und Wünschen der Freiwilligen, wobei der Zuordnungsprozess durch Schulungen unterstützt wird. Darüber hinaus ermöglicht das Alten-



heim in Hamm seinen Freiwilligen, ergebnisverantwortlich zu handeln, indem diese auf ein Ziel hinarbeiten. Beispielsweise bestimmen die Ehrenamtlichen das relative Wohlbefinden bzw. das Unwohlsein Demenzerkrankter im Rahmen des DCM-Verfahrens. Anhand solcher Evaluationsmethoden sind die freiwilligen Helfer in der Lage, die Wirkungen und den Erfolg ihrer Betreuungsangebote selbst abzuleiten. Damit werden persönliches Verantwortungsgefühl sowie selbständiges Handeln gefördert.

Aber auch wenn keine explizit schriftlich formulierten Engagementbereiche und Aufgabenprofile bei den übrigen Einrichtungen vorliegen: Annähernd allen Einrichtungen gelingt es, dass der Aufgabenbereich den Fähigkeiten und dem Zeitbudget der Freiwilligen angepasst ist und zudem klar abgegrenzte Aufgabenbereiche existieren, also pflegerische Tätigkeiten sich nicht mit betreuenden Mengen. Dies wird aber dem Umstand geschuldet, dass das Spektrum betreuender Tätigkeiten meist eingeengt ist. So besteht beispielsweise in der Einrichtung in Duisburg der Wunsch seitens der Freiwilligen, neue Engagementbereiche zu erschließen, da sie sich unterfordert fühlen.

### **5.2.3 Anwerbung und Gewinnung**

Bei der Anwerbung und Gewinnung ergibt sich das eindeutige Bild, dass vor allem persönliche Kontakte respektive Sozialkapital erfolgversprechend für die Rekrutierung Freiwilliger sind. Nahezu jede Einrichtung greift auf einen Freiwilligenpool zurück, der in der Regel aus Angehörigen von Demenzerkrankten besteht, zu denen durch Pflege- bzw. Betreuungsleistungen schon Kontakt aufgebaut wurde. Auf diese Weise wird eine kurze, einfache und direkte Ansprache genutzt, um Interesse für die Organisation und die Ehrenamtsarbeit bei potenziellen Freiwilligen zu wecken und die Notwendigkeit für das Gemeinwohl überzeugend aufzuzeigen. Auf diese Weise rekrutieren die Einrichtungen in Duisburg und Hamm erfolgreich Freiwillige. Aber auch anderweitige Kontakte, wie z. B. Freunde oder Verwandte von Freiwilligen, die Belegschaft, Nachbarschaft oder ehemalige Angestellte der Einrichtungen, werden durch den persönlichen Kontakt erfolgreich angeworben. Zudem ist zu beobachten, dass nicht selten das hauptamtliche Personal angehalten wird, Freiwillige zu werben. Damit nimmt auch das Pflegepersonal eine Multiplikatorenfunktion in der Öffentlichkeit ein.

Mit Ausnahme der Einrichtung in Bremen wird die Ansprache oftmals über kirchliche Einrichtungen genutzt, über die in der Regel sehr erfolgreich angeworben wird. So gelingt es der Einrichtung in Mainz trotz ihrer Konfessionslosigkeit, sehr viele Freiwillige

aus den Sozialkreisen der Kirche zu werben. Häufig bestehen auch enge Kooperationen mit der Gemeinde, sodass nicht selten – wie insbesondere in Hamm zu beobachten ist – Vorträge oder Informationsabende in der Gemeinde oder der Ortsvorsteher selbst Interesse für ein Engagement geweckt haben. Auch mithilfe von Institutionen wie Krankenhäusern, Vereinen – hier sind vor allem Freiwilligenzentren zu nennen – oder Gruppierungen, die im Stadtbezirk ansässig sind, lassen sich erfolgreich Freiwillige finden.

Neben der Mundpropaganda erfolgt die Anwerbung Freiwilliger auch über andere Kanäle. So setzen alle Einrichtungen auf Printmedien, wie z. B. Faltblätter, firmeninterne Zeitungen bzw. Hausblättchen und Anzeigen in lokalen Zeitungen. Darüber hinaus finden gezielte Ansprachen über Kampagnen statt, um Freiwillige zu gewinnen. Die Einrichtungen in Bremen und Mainz bieten beispielsweise kostenlose Fortbildungen an, in denen Interessierte sich Fertigkeiten im Umgang mit Dementen aneignen können. In diesen wird nur indirekt auf die Möglichkeit verwiesen, ein freiwilliges Engagement in der Einrichtung selbst aufnehmen zu können und das Erlernte in die Praxis umzusetzen. Dennoch wird das Gefälligkeitskonto nicht selten durch ein freiwilliges Engagement wieder ausgeglichen. Oftmals wird aber auch im Falle der eintretenden Pflegebedürftigkeit im familiären Umfeld genau dieser Pflegedienst aus dem Reziprozitätsgefühl heraus favorisiert. Die Möglichkeit, bereits einen Einblick in die Arbeit des Pflegeanbieters gehabt zu haben, begünstigt derartige Entscheidungen.

Bei der Gewinnung von Freiwilligen gelingt es dem Altenheim in Hamm am besten, vielfältige Wege der Ansprache zu nutzen und damit die unterschiedlich vorzufindenden Beweggründe Ehrenamtlicher anzusprechen. Dies wird durch einen Mix aus Gemeinwohlorientierung, Nutzenorientierung und Integrationsbedürfnis erfolgreich umgesetzt.<sup>72</sup> Die konfessionelle Anbindung des Altenheims appelliert an die Gemeinwohlorientierung und Nächstenliebe, spricht das Gesellschaftsethos vieler Freiwilliger an, die aus einem Pflicht- und Verantwortungsgefühl etwas Sinnvolles und Nützliches für die Gesellschaft leisten möchten. Aber auch die Möglichkeit in der Hammer Einrichtung, explizit seinen eigenen Interessen mithilfe vielfältiger Engagementbereiche sowie Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten nachzugehen und seine Erwartungen erfüllen zu kön-

---

<sup>72</sup> Ergebnisse der zweiten Welle des Freiwilligen surveys 2004 (Gensicke 2005b: 102-110) liefern diese drei Erwartungstypen.

nen, zieht viele Freiwillige an. Hier können sie einen eigenen, legitimen Nutzen aus ihrem Engagement ziehen. Und der im Altenheim verfolgte Integrationsgedanke, dass reger Kontakt zwischen den Freiwilligen selbst, zwischen den Freiwilligen und den Heimbewohnern und der Kontakt zur Belegschaft gefördert werden (wie beispielsweise durch die Cafeteria), lässt ein Engagement in attraktivem Licht erscheinen. Auf diesem Wege werden zum einen Menschen, die die Bereitschaft zum Engagement mitbringen, aber noch nicht freiwillig engagiert sind, erfolgreich für ein ehrenamtliches Engagement gewonnen. Zum anderen werden in Hamm auch Freiwillige am erfolgreichsten überzeugt, ihr bereits bestehendes Engagement auszubauen.

#### **5.2.4 Vorstellungsgespräche und Einpassung**

Das Vorstellungsgespräch mit einem entsprechenden Erwartungsaustausch und den dazugehörigen Zielvereinbarungen findet in der Regel in allen untersuchten Einrichtungen mit der Person statt, die in der jeweiligen Organisation für die Koordination der Freiwilligenarbeit (wie der Freiwilligenkoordinator, die Pflegedienstleitung oder die Leitung des sozialen Dienstes) zuständig ist. Es wird allerdings auf ein entsprechendes Gespräch verzichtet, wenn die interessierte Person in der Einrichtung schon bekannt ist. Dies ist der Fall, wenn die Person ein Angehöriger eines (ehemaligen) Heimbewohners bzw. eines Kunden des entsprechenden Pflegedienstes ist, oder es sich um einen (ehemals) Angestellten oder um andere Kontakte handelt, die in einem gewissen Vertrauensverhältnis zu der koordinierenden Person stehen. Dennoch nehmen im Falle eines Vorstellungsgesprächs nur selten andere hauptamtliche Personen oder bereits freiwillig Engagierte teil.

Die Altenheime in Hamm sowie in Hilden koppeln das Vorstellungsgespräch mit einer schriftlichen Ehrenamtserklärung bzw. Verbindlichkeitserklärung, in der dokumentiert wird, welche Tätigkeiten übernommen werden und in welchem Bereich man eingesetzt wird. Die anderen Einrichtungen treffen größtenteils mündliche Zielvereinbarungen.

#### **5.2.5 Orientierung, Einarbeitung und Ausbildung**

Die Phasen der Orientierung, Einarbeitung und Ausbildung sind in den einzelnen Einrichtungen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Sowohl die Einrichtungen in Hamm als auch in Mainz ragen aus dem Gesamtbild heraus. Sie versorgen die Freiwilligen mit Informationen zur effektiven Arbeitsgestaltung. So bietet ersteres Altenheim eine Ein-

weisung in die Strukturen und organisatorischen Abläufe des Hauses an, zudem einen zertifizierten Basiskurs für das Erlernen von Basisqualifikationen und verschiedene Schulungen, die speziell auf die möglichen Einsatzorte abgestimmt sind. Dabei plant die Hammer Einrichtung, dass in Zukunft nur noch Freiwillige im Haus engagiert sein dürfen, die auch die Basisqualifikationen nachweisen können. Letztere ambulante Einrichtung bietet zwei Module an, wobei das erste Modul auf den Besuchs- und Betreuungsdienst im Allgemeinen abgestimmt ist, das zweite Modul den Schwerpunkt auf demenzielle Erkrankungen legt. Beide Module geben darüber hinaus einen umfangreichen Einblick in die Strukturen und das Leitbild des Trägers. Mit diesem Procedere begünstigen beide Einrichtungen die Einführung in die spezifischen Qualifikationen und Verhaltensweisen, welche die freiwillige Arbeit abverlangt. Sie ermöglichen ein verstärktes Zugehörigkeitsgefühl und die Identifikation mit den Grundsätzen, Zielen und Visionen der Organisation.

Der Pflegedienst in Haiger hat 30-stündige Schulungen als Pflichtprogramm für Freiwillige, die nicht die erforderlichen Qualifikationen im Lebenslauf aufweisen können, eingeführt. Die Altenheime in Düsseldorf und Hilden bieten für Freiwillige und Angehörige Informationsveranstaltungen mit verschiedenen Themenschwerpunkten an. Bereiche, wie beispielsweise die Problematik der Krankheit Demenz, Umgang mit Angehörigen oder Trauer und Trauerbewältigung, werden zum Thema gemacht, wobei in letzterer Einrichtung die Teilnahme zertifiziert wird. In Bremen und in Duisburg werden für Freiwillige und Angehörige Schulungen zum Thema Demenz sowie Gesprächskreise angeboten, bei denen Grundsätzliches und Wissenswertes zur effektiven Arbeitsgestaltung im Umgang mit den Patienten bzw. Heimbewohnern thematisiert wird. In der Regel besteht in allen Einrichtungen auch die Möglichkeit zu hospitieren.

#### ***5.2.6 Unterstützung, Begleitung, Supervision und Motivation***

Die Phase der Unterstützung, Begleitung, Supervision und Motivation differenziert am stärksten zwischen den einzelnen Einrichtungen. Am ausgeprägtesten sind die Strukturen im Altenheim in Hamm. Nahezu jeder der sechs Ehrenamtsbereiche besitzt einen eigenen Ansprechpartner, zudem werden die Freiwilligen von den hauptamtlichen Kräften in vielfältiger Weise unterstützt und besitzen große individuelle Spielräume. Für alle

Freiwilligen werden gemeinsame Fortbildungen, wie beispielsweise die Integrative Validation<sup>73</sup>, angeboten. Sowohl die Freiwilligen als auch die Hauptamtlichen haben die Möglichkeit, sich für spezielle Bereiche weiterzubilden. Hier werden insbesondere Schulungen mit Bezug zur Demenz angeboten. Dies geschieht in Form von internen und externen Fortbildungen.

Eine weitere Besonderheit in der Hammer Einrichtung ist die Möglichkeit, neben dem Erwerb der Basisqualifikationen an einem Grundkurs für „Praxisbegleiter“ teilzunehmen. Haupt- sowie Ehrenamtliche können sich hierbei schulen lassen, Ehrenamtliche in der Praxis zu begleiten. Darüber hinaus kann an einem weiteren Aufbaukurs teilgenommen werden, wenn der Basiskurs und der Grundkurs absolviert worden sind. In einem solchen Aufbaukurs können sich Hauptamtliche und Freiwillige zu Ehrenamtskoordinatoren ausbilden lassen. Ihnen wird dann die Aufgabe zufallen, die Arbeit mit Freiwilligen in einem Ehrenamtsbereich zu koordinieren. Die Einrichtung verfolgt dabei das Ziel, für jeden der sechs Ehrenamtsbereiche einen auf ehrenamtlicher und einen auf hauptamtlicher Basis arbeitenden Freiwilligenkoordinator sowie einen haupt- und ehrenamtlichen „Masterkoordinator“ für alle Bereiche einzusetzen. Das Curriculum des Basis-, Grund- und Aufbaukurses hat einen Umfang von 300 Unterrichtseinheiten, wobei teilnehmenden Hauptamtlichen diese Zeit als Arbeitszeit angerechnet wird. Die Kosten der Aus- und Fortbildungen trägt die Einrichtung. Der Abschluss der Ausbildung zum Freiwilligenkoordinator wird zertifiziert. Bevor allerdings Hauptamtliche an diesem Aufbaukurs teilnehmen dürfen, sind sie verpflichtet, in einer anderen Einrichtung ein Praktikum in der Rolle eines Freiwilligen zu absolvieren. Damit wird bezweckt, einen Rollenaustausch zu initiieren und das spätere Arbeiten mit Freiwilligen auf gleicher Augenhöhe zu begünstigen. Ferner werden Freiwilligentreffen angeboten, in denen Erfahrungen ausgetauscht, Probleme besprochen und Lösungsvorschläge unterbreitet werden. Eine Besonderheit der Hammer Einrichtung ist die Konstitution eines Vorstands der Ehrenamtlichen. Dieser setzt sich im Besonderen für die Belange Freiwilliger ein, bündelt und vertritt deren Interessen.

---

<sup>73</sup> Die Integrative Validation wurde von Nicole Richard entwickelt und hat zum Ziel, Überforderung und Beschämung bei desorientierten Personen zu verhindern und mithilfe von Vermeidungsstrategien vorzubeugen (vgl. Kastner/Löbach 2007: 140).

Vor allem trägt das im Hammer Haus durchgeführte Projekt KEA zur Optimierung des Prozesses der Unterstützung, Begleitung, Supervision und Motivation der Freiwilligen bei. Viele der Freiwilligen äußern, dass seitdem KEA die Arbeit aufgenommen hat, jederzeit ein Ansprechpartner vorhanden sei, vermehrt Schulungen und Fortbildungen angeboten würden und insgesamt routiniertere Arbeitsabläufe vorhanden seien. Derart gut organisierte Strukturen haben die Motivation vieler Freiwilliger gefördert, da sie selbstbestimmt ihren Wünschen und Interessen nachgehen können. Auch wenn sich manche aufgrund der zahlreichen Regularien, die mit einer gut organisierten Freiwilligenarbeit zwangsläufig verbunden sind, und der zum Teil eingeforderten Aus- und Weiterbildungen überfordert fühlen. Die Mehrheit steht einer solchen Organisation von Freiwilligen sehr positiv gegenüber, weil ihnen der Stellenwert ihrer Arbeit bewusst und dieser auch von der Einrichtung wertgeschätzt wird. Damit ist die Reziprozität der Leistungen gewährleistet.

Die Hildener wie auch die Düsseldorfer Einrichtung bieten sowohl Fortbildungen für Freiwillige als auch für Angehörige von Heimbewohnern an. Hier haben die Freiwilligen einen festen Ansprechpartner, der monatlich Gesprächskreise mit ihnen führt. Neben einem solchen Angebot haben die Helfer beim ambulanten Dienst in Haiger zudem die Option, alle sechs Wochen Supervision mit einer speziellen Ausrichtung auf die Arbeit mit Dementen zu erhalten.

In der Mainzer Einrichtung besteht die Möglichkeit, monatlich an einem Freiwilligentreffen teilzunehmen. Im Vergleich zu den anderen Einrichtungen ragt heraus, dass bei diesem Gesprächskreis eine Psychologin anwesend ist, die auf die Probleme Freiwilliger eingeht und ihnen Ratschläge erteilt. Zudem besteht für die Freiwilligen die Möglichkeit, an Dienstbesprechungen teilzunehmen. Darüber hinaus werden themenspezifische Fortbildungsangebote offeriert, wobei die Einrichtung den Vorteil genießt, auf das Bildungswerk des überörtlichen Trägers und damit auf dessen Fortbildungsangebot zurückgreifen zu können.

Während die Einrichtung in Duisburg aufgrund einer sehr persönlichen Begleitung und Unterstützung durch die Leitung des sozialen Dienstes auffällt, sticht der ambulante Dienst in Bremen dadurch hervor, dass den Freiwilligen ein großer Handlungsspielraum gewährt wird, jedoch in regem Kontakt und Absprache mit dem Zuständigen für Freiwilligenarbeit.

Generell bestehen in jeder Einrichtung die Möglichkeit und auch die Bereitschaft, Freiwillige zu begleiten, tatkräftig zu unterstützen und gegebenenfalls Supervision anzubieten. Gerade solche Maßnahmen motivieren die Freiwilligen, weiterhin freiwillig engagiert zu sein. Augenfällig ist jedoch, dass – bis auf die Einrichtungen in Hamm – der Zugang zu Fort- und Weiterbildungskursen häufig nicht transparent gestaltet ist. Folglich sind viele Freiwillige über die Weiterbildungsangebote der Einrichtung sowie die Unterstützungsmöglichkeiten nicht ausreichend informiert.

#### **5.2.7 Anerkennung**

Die Anerkennung – als ein sehr wichtiges Moment im Freiwilligenmanagement – wird durchweg in allen Einrichtungen gepflegt. Die Freiwilligen berichten davon, dass ihnen das Gefühl von Wertschätzung entgegengebracht wird, sie sich willkommen fühlen, Zuspruch erfahren und des Öfteren auch kleine Geschenke und Danksagungen erhalten. Nahezu alle Einrichtungen veranstalten Feste und Feiern, unternehmen Ausflüge oder bieten den Freiwilligen andere gesellschaftliche Ereignisse, bei denen sie in Kontakt mit anderen Freiwilligen, dem Personal und manchmal auch mit Angehörigen von Demennten kommen. In der Einrichtung in Hamm und der in Hilden stellen Zertifikate für die Ausbildung eine Form der Anerkennung dar.

Augenfällig ist, dass alle ambulanten Dienste ihren Freiwilligen eine Aufwandsentschädigung zwischen sieben und sieben Euro fünfzig bieten, die als finanzielle Anerkennung betrachtet wird. Der Grund einer Vergütung liegt möglicherweise darin begründet, dass der Kontakt zu und die Verbundenheit mit der Einrichtung in der Regel nicht so ausgeprägt ist wie dies bei stationären Einrichtungen der Fall sein kann. Eine solche Kostenersatzung lässt das freiwillige Engagement bei einem ambulanten Träger sicherlich in einem attraktiveren Licht erscheinen. Dennoch hat sich in der Untersuchung ein ambivalentes Bild ergeben. Manche ehrenamtlich Tätige sehen diese Erstattung als motivationale Notwendigkeit für die Aufnahme bzw. Fortführung ihres Engagements an. Andere hingegen lehnen eine Entschädigung kategorisch ab, weil diese ihres Erachtens gegen das Gefühl der Ehrenamtlichkeit verstoßen würde.

#### **5.2.8 Evaluation**

Der Prozess der Evaluation wird besonders intensiv von den Altenheimen in Hamm und Hilden durchgeführt. In diesen werden Daten über die Arbeit Freiwilliger gesammelt

und ausgewertet, ein Soll-Ist-Vergleich durchgeführt und geprüft, inwieweit die für das Management von Freiwilligen angestrebten Zielvorgaben zum Erfolg geführt werden konnten. Überdies erhalten die Freiwilligen dadurch selbst die Möglichkeit, mehr über ihre geleistete Wertschöpfung in Erfahrung zu bringen. Diese wird durch Auszeichnungen im Altenheim in Hamm in besonderer Weise gewürdigt.

Durch die Evaluation wird den Hauptamtlichen der Umgang mit Freiwilligen erleichtert. Dadurch dass das Pflegepersonal erfährt, welcher Nutzen und welche Ziele mit der Freiwilligenarbeit verbunden sind, bringt es mehr Verständnis für die Notwendigkeit dieser Arbeit auf und zeigt sich kooperationsbereiter. Vor allem aber verhilft die durch die Evaluation erzeugte Transparenz der Leistungen zu der Erkenntnis, dass freiwillige Tätigkeiten keineswegs als ein Substitut zur hauptamtlichen bzw. pflegerischen Arbeit aufgefasst werden dürfen. Es handelt sich, und das in allen untersuchten Einrichtungen, ausschließlich um betreuende Tätigkeiten. Durch die transparente Darlegung der Zielvorgaben, die mit der Freiwilligenarbeit verbunden sind, werden diese Betreuungsleistungen vielmehr als eine sinnvolle und von der Heimleitung unterstützte Komplementärleistung verstanden. Darüber hinaus erhalten die Führungspersonen der Einrichtungen auch selbst Feedback über die Sinnhaftigkeit und den Nutzen der Freiwilligenarbeit. Sie sind in der Lage zu evaluieren, ob sich die aufgewendeten Kosten amortisieren bzw. amortisiert haben. Die gesammelten Daten werden beispielsweise in Hamm jährlich in einem Bericht veröffentlicht. Dieser dient dazu, erstens das Freiwilligenprogramm vor dem Träger und der Belegschaft zu rechtfertigen und bildet zweitens die Grundlage, Erfolge wie auch anstehende Entwicklungsaufgaben zu kommunizieren und damit organisatorische Verbesserungen zu initiieren.

Ansonsten haben die Freiwilligen in allen Einrichtungen die Möglichkeit, Beschwerden zu äußern. Diese werden in der Regel aufgegriffen, sodass anschließend nach einer Lösung gesucht wird. Bei allen ambulanten Diensten wird zudem regelmäßig der Einsatzort evaluiert, um Überlastungen freiwillig Engagierter zu vermeiden.

#### ***5.2.9 Beziehung zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen***

Die Beziehungen zwischen der Belegschaft und den freiwilligen Helfern werden mit Worten wie „sehr freundliches und gutes Verhältnis“, „auf gleicher Augenhöhe“, „gutes und angenehmes Arbeitsklima“, „gut aufgehoben“ oder „herzliche Atmosphäre“ charakterisiert.



Weil die Freiwilligen in ambulanten Diensten aber so gut wie gar keinen Kontakt zu Pflegekräften haben, fehlen ihnen damit auch die Berührungspunkte für Unstimmigkeiten. In stationären Einrichtungen existiert folglich ein höheres Konfliktpotenzial, da beide Gruppen häufiger miteinander in Interaktion treten. Derartige Konflikte zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen sind in den Einrichtungen in Hamm, in Hilden und in Düsseldorf zu beobachten. Diese werden aber größtenteils umgehend geschlichtet. So entschärft die Hammer Einrichtung die oftmals beklagte „Konkurrenzsituation“ beider Gruppen durch gemeinsame Workshops. Vor allem verspricht man sich in Hamm durch eine noch stärkere Aufgabentrennung Erfolge. So wird eine so genannte Tandemlösung geplant, das heißt, neben hauptamtlichen Koordinatoren werden ehrenamtliche Freiwilligenkoordinatoren als Pendant eingesetzt. Diese sollen zwar auf gleicher Augenhöhe planen, aber den Arbeitsbereich des anderen unangetastet lassen, um Konflikte von Anfang an zu vermeiden. Generell ist aus den Befragungen die Schlussfolgerung zu ziehen, dass je mehr Überschneidungen im Arbeitsbereich der Hauptamtlichen mit dem Wirkungsfeld der Freiwilligen bestehen, desto eher treten Konflikte auf. Probleme können nur durch klar definierte und überschneidungsfreie Aufgabenbereiche vermieden bzw. gelöst werden.

#### ***5.2.10 Folgerungen zur Effektivität des Freiwilligenmanagements***

Um resümierend Aussagen über die Ausprägung der Freiwilligenstrukturen in den jeweiligen Einrichtungen zu treffen, ist es sinnvoll, zwischen den operativen und strategischen Entwicklungsschritten zu unterscheiden. Mit dieser Unterteilung lässt sich erschließen, ob die Arbeit mit Freiwilligen in ihrer operativen Ausrichtung richtig umgesetzt wird, oder aber eher strategische Rahmenbedingungen zu betrachten sind, die besser auf die Unterstützung von Freiwilligenarbeit ausgelegt sein sollten.

#### ***Operative Ausrichtung der Freiwilligenstrukturen***

Wie die Forschungsergebnisse zeigen, entsprechen die in den Einrichtungen vorgefundenen Strukturen von ihrer operativen Ausrichtung weitgehend dem als idealtypisch geltenden Referenzmodell für Freiwilligenstrukturen. Die Phase der Bedarfseinschätzung und Programmplanung wird allerdings ausschließlich im Altenheim in Hamm mustergültig umgesetzt. Denn nur hier werden notwendige Vorüberlegungen und Vorarbeiten für die Freiwilligenarbeit geleistet und deren Stellenwert in ausreichendem Maße kommuniziert. Dennoch sind auch in den anderen Einrichtungen durchaus richti-

ge Ansätze vorhanden. Die Entwicklung von Engagementbereichen und Aufgabenprofilen entspricht ebenfalls nur in Hamm dem Vorbild. Trotzdem bestehen in jeder anderen Einrichtung Engagementbereiche mit klar abgegrenzten Aufgabenprofilen, nur nicht schriftlich fixiert. Größtenteils gelingt eine gute Passung zwischen den Fähigkeiten des Freiwilligen und dem Aufgabenbereich. Die Anwerbung und Gewinnung von Freiwilligen läuft in jeder Einrichtung vornehmlich über Sozialkapitalkontakte, auch kommen verstärkt andere Werbemedien zum Einsatz. Nur richtet sich keine Einrichtung in vergleichbarem Ausmaß nach den Beweggründen der Freiwilligen wie das Altenheim in Hamm. Das Vorstellungsgespräch und die Einpassung werden überall zufriedenstellend umgesetzt. Ebenso erhalten alle Freiwilligen Orientierungshilfen und werden entsprechend eingearbeitet, wenn auch der vermittelte Ausbildungshintergrund zwischen den einzelnen Einrichtungen variiert. Dieser Baustein ragt jedoch in der Hammer und in der Mainzer Einrichtung aus dem Gesamtbild positiv heraus. Die Phase der Unterstützung, Begleitung, Supervision und Motivation entspricht außer im Altenheim in Hamm nicht dem Idealbild. Grund hierfür sind häufig nicht transparent gestaltete Unterstützungs- und Weiterbildungsoptionen in den anderen Einrichtungen. Hingegen wird den Freiwilligen in jeder Einrichtung Anerkennung gezollt. Nur die Evaluation wird – abgesehen von Hamm und Hilden – größtenteils vernachlässigt. Die Beziehungen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen gestalten sich größtenteils freundschaftlich und gut. Die Zusammenarbeit verläuft in der Regel relativ konfliktfrei.

### ***Strategische Ausrichtung der Freiwilligenstrukturen***

Im Gegensatz zu der operativen Ausrichtung ist festzuhalten, dass die strategische Ausrichtung des Freiwilligenmanagements fast ausschließlich nicht dem Referenzmodell von McCurley/Lynch (1998) für Freiwilligenmanagement entspricht. In vielen Einrichtungen hat Freiwilligenarbeit noch lange nicht den Stellenwert, den sie einnehmen müsste, um erfolgreich umgesetzt zu werden. Sie wird als ein Projekt verstanden, welches neben dem Alltagsgeschäft herläuft. Daher sind die operativen Strukturen oftmals auch gut ausgebildet, da zu Anfang der Wille groß ist, Freiwilligenarbeit mit Erfolg umzusetzen. Aber der Projektcharakter geht mit dem Risiko einher, dass die Arbeit mit Freiwilligen an Aufmerksamkeit einbüßt. Damit laufen die Einrichtungen Gefahr, dass sich Freiwillige schnell „verlassen“ fühlen. Lediglich das Altenheim in Hamm erfüllt alle strategischen Entwicklungsaufgaben. Nur hier erfährt die Freiwilligenarbeit uneingeschränkte Unterstützung sowohl vom Träger als auch von der Heimleitung. Alle Mit-

arbeiter werden kontinuierlich und aktiv mit in das Freiwilligenprogramm einbezogen. Freiwilligenarbeit findet ihren Platz in den Leitlinien. Und ebenso wird die Kommune durch Infoveranstaltungen, Vorträge etc. auf die Freiwilligenarbeit aufmerksam gemacht und mit einbezogen.

Werden resümierend die operative und strategische Ausrichtung der Freiwilligenstrukturen als ein Ganzes betrachtet, geht das Altenheim in Hamm als die Einrichtung mit dem höchsten Grad an vorbildlicher Organisation hervor. Hier sind die Organisationsstrukturen für Freiwilligenarbeit am effektivsten ausgebildet. Diese sind nahezu deckungsgleich mit dem von McCurley/Lynch (1998) aufgestellten Modell für Freiwilligenmanagement. Auch der Pflegedienst in Mainz kommt diesem Idealbild sehr nahe. Daher stellt sich im Folgenden die Frage, wie effizient derartige, von der Literatur als „idealtypisch“ charakterisierte Strukturen sind.

Mit der Beschreibung der Rahmenbedingungen sowie der Managementstrukturen der Freiwilligenarbeit wurde ein Bild vermittelt, wie in der Praxis Freiwilligenarbeit in den jeweiligen Einrichtungen umgesetzt wird. Dabei kommt zum Vorschein, inwiefern einzelne Einrichtungen unterschiedlichen Erwartungshaltungen von Freiwilligen entsprechen können, mit anderen Worten: Das Systemaudit lässt Aussagen zu, inwiefern dem Bedürfnis Freiwilliger nach Gemeinwohlorientierung, Geselligkeitsorientierung oder Interessensorientierung nachgekommen wird (zu weiteren Ausführungen, vgl. Strasser/Stricker 2007: 12-17). Vor allem vermittelt es einen Eindruck, ob finanzielle Investitionen für Freiwilligenarbeit überhaupt eine Chance haben, sich unter den vorgefundenen Rahmenbedingungen und Managementstrukturen zu rentieren. Das heißt aber nicht, dass damit schon die Effizienz existierender Freiwilligenstrukturen abgeleitet werden kann, sondern bislang nur deren Effektivität.

### **5.3 Effizienz des Einsatzes von Freiwilligen aus Sicht der Einrichtungen**

Nachdem die einzelnen Einrichtungen, deren Rahmenbedingungen und die in der jeweiligen Einrichtung umgesetzte Organisation von Freiwilligenarbeit vorgestellt worden sind, stellt sich die Frage, welche Strukturen sich für die Trägereinrichtungen in der Realität am effizientesten gestalten.

Im Folgenden wird die Effizienzbetrachtung eines von den Trägereinrichtungen verfolgten Freiwilligenmanagements anhand einer Kosten-Nutzen-Analyse der freiwillig erbrachten Leistungen durchgeführt. Hierbei wird nicht der Beitrag Freiwilliger zum Bruttoinlandsprodukt auf der Makroebene untersucht, wie dies im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung üblich ist. Der Blick wird hingegen auf die Einrichtungsebene, also die Mesoebene, gelenkt.

Die Kosten-Nutzen-Analyse nimmt eine monetäre quantitative ökonomische Bewertung des Nutzens vor, sodass dieser direkt den Kosten bzw. dem Aufwand gegenübergestellt werden kann. Wirtschaftlichkeit ist dann erreicht, wenn der Nutzen die Kosten übersteigt bzw. eine Verbesserung gegenüber der Anfangssituation bewirkt wird (vgl. Kral/Endres 2008: 28).

Im Rahmen dieser Analyse werden anfänglich mehrere Bewertungsmöglichkeiten aufgezeigt und nach ihrem Anwendungsnutzen für diese Untersuchung geprüft. Anschließend wird der quantitative ökonomische Wert anhand mehrerer Kennzahlen mithilfe der am geeignetsten erscheinenden Bewertungsmethode ermittelt. Die quantitative Erhebung vernachlässigt allerdings qualitative Nutzendimensionen insbesondere auf der Mikroebene, wie im Weiteren noch herausgestellt werden wird. Daher werden sich die darauffolgenden Kapitel auch der qualitativen Dimension widmen.

#### **5.3.1 Quantitativer ökonomischer Wert der Freiwilligenarbeit**

Es existieren mehrere mikroökonomische Bewertungsmodelle zur Evaluation der unbezahlten Arbeit. So kann im Rahmen einer *mengenmäßigen* Methode eine Bestimmung der freiwilligen Leistungen durch eine einfache Addition der geleisteten Stunden der Freiwilligen vorgenommen werden. Diese Methode ist leicht zu handhaben und liefert einen ersten Eindruck über die Quantität des freiwillig geleisteten Arbeitsvolumens.

## Empirische Ergebnisse

*Tab. 1: Anzahl Freiwilliger, Arbeitspensum und Personalbestand im Jahr 2005*

	Bremen	Duisburg	Düsseldorf	Haiger	Hamm	Hilden	Mainz
Anzahl der Freiwilligen in der Einrichtung	5	16	10	26	150	26	10
Wie viele Stunden pro Woche leisten die Freiwilligen in dieser Einrichtung?	15	28	33	24	150	26	40
Arbeitspensum pro Person (in min) pro Woche	180	105	198	55	60	60	240
Vollzeit beschäftigt	33	21	26	6	13	155	19
Teilzeit beschäftigt	71	47	27	29	82	46	59

Quelle: Eigene Darstellung; die Daten basieren auf Angaben der Einrichtungen.<sup>74</sup>

Tab. 1 gibt Auskunft, wie viele Freiwillige im Jahr 2005 in den jeweiligen Einrichtungen aktiv tätig sind und wie viele Stunden von ihnen pro Woche geleistet werden. Aus diesen Werten wird das Arbeitspensum pro Person in Minuten pro Woche errechnet. Um eine Relation der quantitativ geleisteten Betreuungsleistungen zum bezahlten Personal zu erhalten, werden darüber hinaus die Anzahl Voll- und Teilzeitbeschäftigter ermittelt, um ein Verhältnis der unbezahlten Engagierten zum bezahlten Personal ableiten zu können.

Augenfällig ist in der Einrichtung in Hamm die hohe Anzahl Freiwilliger, aber auch das Verhältnis derer im Vergleich zu den Hauptamtlichen. Denn auf zwei Hauptamtliche (Voll- und Teilzeitbeschäftigte) kommen etwa drei Ehrenamtliche. Auch die Haiger Einrichtung weist im Verhältnis zur Belegschaft eine hohe Anzahl Freiwilliger auf, in der auf drei Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigte ca. zwei Freiwillige folgen.

Ebenfalls sticht das hohe Arbeitsvolumen in Hamm hervor. Die Ehrenamtlichen leisten durchschnittlich 150 Stunden Freiwilligenarbeit pro Woche. Mit großem Abstand folgt Mainz mit 40 Stunden die Woche. Die Arbeit auf eine Person gerechnet ergibt wieder-

---

<sup>74</sup> Bei der wöchentlichen Stundenzahl, die Freiwillige erbringen, handelt es sich teilweise lediglich um Schätzungen der Einrichtungen.

rum ein anderes Bild. Hier stechen Mainz mit 240 Minuten, Düsseldorf mit fast 200 Minuten und Bremen mit 180 Minuten Freiwilligenarbeit pro Freiwilligem und pro Woche hervor.

Nur greift dieser Ansatz zur quantitativen Bewertung aus dem Grunde zu kurz, weil den freiwilligen Leistungen noch kein Wert zugewiesen wurde und damit auch der Nutzen nicht vollständig erfasst wird. Dementsprechend können aus Verhaltensänderungen der Freiwilligen resultierende Auswirkungen auf Produktion und Wertschöpfung nicht abgebildet werden (vgl. Tracht 2009: 3). Dabei liege das Hauptproblem einer Kosten-Nutzen-Analyse gerade in der monetären und zugleich objektiven Bewertung des Nutzens, so Telser (2002: 24f.).

Der Wechsel von der Zeit- auf die Wertebene erfolgt grundsätzlich mittels Output- und Inputmethoden. Es handelt sich um zwei grundlegende wertmäßige Bewertungsmethoden, um die Freiwilligenarbeit monetär zu evaluieren. Allerdings ist die Inputmethode die am häufigsten verwendete Methode zur Bewertung der unbezahlten Arbeit (vgl. Ganewatta/Handmer 2009: 27f.; Tracht 2009: 3-8; Steinell et al. 2002: 50-54; Schmid et al. 1999: 19-34; Teichert 1993: 221-229).<sup>75</sup>

Der Outputansatz bewertet das Ergebnis bzw. den Output der Freiwilligenarbeit. Hierzu wird der Wert der Leistungen mit Preisen von substitutiven, am Markt produzierten Gütern und Dienstleistungen bewertet. Die Outputmethode hat aber im Bereich der Freiwilligenarbeit den Nachteil, dass gerade bei personellen Dienstleistungen das Ergebnis, wie beispielsweise die Steigerung des Wohlbefindens, nicht ausschließlich monetär evaluiert werden kann. Darüber hinaus ist die diesem Ansatz zugrunde liegende Annahme der perfekten Substituierbarkeit problematisch, da davon auszugehen ist, dass das Ergebnis einer freiwillig geleisteten Betreuungsstunde anders zu bewerten ist als das einer bezahlten. Vor allem erschweren erhebungstechnische Schwierigkeiten dessen Anwendung, da die notwendigen umfassenden Informationen über Art und Umfang der in den Haushalten bzw. Stationen erzeugten Güter, also die in einem Zeitraum erbrachten Quantitäten, nicht verfügbar sind. Überdies bedienen sich Freiwillige teilweise öf-

---

<sup>75</sup> Schmid et al. (1999: 22) führen neben den input- und outputorientierten Ansätzen auch alternative Ansätze an, verweisen aber – trotz der „interessanten Denkanstöße“ dieser Ansätze – auf die „erheblichen Schwierigkeiten“ bei deren Umsetzung.

fentlicher Mittel, die schwer zu abstrahieren sind. Deshalb soll dieser Ansatz im weiteren Verlauf der quantitativen Analyse nicht weiter berücksichtigt werden, sodass sich die Untersuchung vorläufig auf die Inputverfahren konzentrieren wird (vgl. Ganewatta/Handmer 2009: 27; Steinel et al. 2002: 50f.; Schmid et al. 1999: 19-21).

Im Gegensatz zur Outputmethode bewertet die Inputmethode die produzierten Güter und Dienstleistungen anhand des in die unbezahlte Arbeit einfließenden Inputs (vgl. Tracht 2009: 3; Schmid et al. 1999: 23). Anders ausgedrückt: Der Zeitaufwand für freiwillige Leistungen wird ermittelt und mit Lohnsätzen, die auf dem Arbeitsmarkt gelten, bewertet (vgl. Teichert 1993: 227). Für die Messung der Inputleistungen werden die Leistungen entweder mit einem Opportunitätslohn, einem Durchschnittslohn oder mit einem Ersatzgehalt bewertet. Diese Varianten der Inputmethode werden im Folgenden dargestellt (vgl. Barker/Pocock 2005: 1f.; vgl. auch Ganewatta/Handmer 2009: 27f.; Tracht 2009: 3-5; Schmid et al. 1999: 23-34):

► **Opportunitätskostenansatz**

Die Opportunitätskostenmethode berücksichtigt die Qualifikation der Personen, die freiwillig tätig sind. Demnach wird der Lohn angesetzt, den ein Freiwilliger in seinem Arbeitsleben erhält. Anders ausgedrückt, Opportunitätskosten bezeichnen den entgangenen Verdienst, der aufgrund der freiwilligen Arbeit im Gegensatz zur bezahlten Beschäftigung in Kauf genommen werden muss. Dementsprechend würde sich beispielsweise die Bewertung der Betreuungsleistung, die ein Geschäftsführer eines mittelständischen Unternehmens erbringt, nach seinem Unternehmerlohn richten. Bei Personen, die allerdings keiner Erwerbsarbeit nachgehen, wird ein potenzieller Lohn angesetzt. Dieser richtet sich danach, wie viel eine Person aufgrund der sozio-demografischen Voraussetzungen im Arbeitsleben erzielen könnte. Diese Bewertungsmethode ist sicherlich sinnvoll, wenn jemand freiwillige Leistungen anbietet, bei denen er seine Berufserfahrung und seine Qualifikationen einbringen kann. Jedoch ist davon auszugehen, dass der Wert der Freiwilligenarbeit verzerrt dargestellt wird, wenn Personen mit Qualifikationen freiwillig tätig sind, die einen hohen Marktwert haben. Denn die Vergütung von Betreuungsleistungen ist in der Regel nicht besonders hoch. Darüber hinaus werden methodische Grenzen erreicht, wenn Personen außerhalb des erwerbstätigen Alters oder Frauen, deren Leistung ständig

unterschätzt wurde, berücksichtigt werden. Ferner wäre die Methode erhebungstechnisch sehr aufwendig.<sup>76</sup>

► **Durchschnittslohnansatz**

Diese Art der Bestimmung des Wertes der Freiwilligenarbeit ist sehr überschaubar. Hierzu wird sich an dem Durchschnittslohn orientiert, den ein Arbeitnehmer – unabhängig von seiner Berufsgruppe und damit von seiner zu verrichtenden Arbeit – auf nationaler oder regionaler Ebene erhalten würde. Zwar wird bei dieser Art der Messung nicht zwischen der Art und Qualität der Arbeit und auch nicht zwischen den Qualifikationen oder den Freiwilligen selbst unterschieden, dafür gewährleistet sie aber einen standardisierten Weg der Wertbestimmung. Beispielsweise wäre es in diesem Fall egal, ob eine professionelle Pflegekraft oder aber ein Freiwilliger mit einem ganz anderen Ausbildungshintergrund eine Leistung erbringt. Zudem spielt es keine Rolle, welche Art der Leistung, wie z. B. eine Betreuungs- oder Pflegeleistung, erbracht wird. Der Nachteil dieser Methode liegt darin begründet, dass aufgrund der starken Pauschalierung das Ergebnis der Berechnung nicht repräsentativ für den realen Wert der verrichteten Arbeit ist. Vielmehr ist die Messung aussagekräftiger, wenn die Art der Leistung berücksichtigt wird.

► **Marktkostenansatz**

Die Bestimmung des Lohns nach dem Marktkostenansatz ähnelt der Methode der Erfassung des Durchschnittslohns. Allerdings berücksichtigt dieser die zu verrichtende Arbeit und beseitigt damit einen großen Nachteil der Durchschnittslohnmethode. Damit wird die Arbeit eines Freiwilligen mit dem Lohn bewertet, den die Einrichtung für die Erbringung derselben Leistungen entrichten müsste. In diesem Fall richtet sich die Bewertung danach, wie viel Lohn die Einrichtung für die Betreuungsleistungen zahlen müsste, würde sie die Arbeitskraft vom Markt einkaufen. Dieser Marktwert stellt sozusagen eine fiktive Freiwilligen-Lohnrechnung dar. Es

---

<sup>76</sup> Das „Australian Bureau of Statistics“ (ABS) (Ganewatta/Handmer 2009: 27) argumentiert, dass nicht der entgangene Lohn die Opportunitätskosten darstellen sollte, sondern die Kosten der Freizeitgestaltung. Dieser Ansatz erkennt allerdings, dass Freiwilligenarbeit ebenfalls eine Form der Arbeit und nicht der Freizeit darstellt.



steht also der Substitutionsgedanke im Vordergrund, wobei die vom Markt eingekaufte Arbeit ein Substitut der freiwilligen Betreuungsleistungen darstellt. Damit wird eine realistischere Anbahnung als bei der Verwendung des Durchschnittslohns erzielt. Andererseits ist die Methode nicht so konsistent wie die Bestimmung nach der Durchschnittslohnmethode, da es keine eindeutigen Gehaltsgrenzen für die einzelnen Tätigkeiten gibt. Daher muss vielmehr genauer untersucht werden, was der Durchschnittslohn einer jeden Tätigkeit ist. Zudem liegt die Schwierigkeit darin, geeignete Marktsubstitute für die unbezahlte Arbeit zu finden. Weitere Kritik ist, dass unterstellt wird, dass Einrichtungen bereit wären, die Leistungen am Markt einzukaufen, zumal sie doch freiwillig geleistet werden.

Jede Methode hat ihre Vor- und Nachteile, wobei kein konzeptionell vollständig befriedigender Bewertungsansatz existiert. Daher muss damit gerechnet werden, dass die Berechnung des Wertes der unbezahlten Arbeit mit einigen Unschärfen behaftet ist. Aber die Mehrheit der in diesem Bereich durchgeführten Studien zieht den Marktkostenansatz als Bewertungsmethode heran, da Vorteile in anwendungstechnischer und auch statistischer Hinsicht für dessen Verbreitung sprechen. Er ist leicht zu handhaben und nachzuvollziehen, vor allem überzeugt er aus makroökonomischer Sicht, da die Marktlöhne den Marktwert der Arbeit reflektieren und Leistungen ausgliedern, für die kein Markt besteht. Die Vorteile des Marktkostenansatzes sprechen folglich für seine Anwendung in der vorliegenden Arbeit. Die Bewertung der unbezahlten Arbeit wird sich an einem „Generalisten“ orientieren. Das heißt, es werden die gleichen Güter und Dienstleistungen quantitativ und qualitativ am Markt angeboten. Allerdings unterscheidet die Bewertung nicht zwischen den einzelnen angebotenen Betreuungsleistungen, sondern es werden sämtliche, während der Betreuung anfallende Tätigkeiten von diesem einen „Allrounder“ und nicht von verschiedenen „Spezialisten“ erledigt. Dieser Ansatz wird als Generalistenansatz innerhalb des Marktkostenansatzes bezeichnet und ist auch am gebräuchlichsten (vgl. Tracht 2009: 5; Schmid et al. 1999: 23-27; Teichert 1993: 227f.).<sup>77</sup>

---

<sup>77</sup> Der Generalist könne nach Aussage von Tracht (2009: 4f.) nicht immer alle Aufgaben durchführen. Für den Ansatz spricht jedoch seine einfache Methodik. Beim Spezialistenansatz müsste jede Tätigkeit mit einem Lohnsatz einer vergleichbaren Lohngruppe bewertet werden. Dies würde die Komplexität des Erhebungsverfahrens drastisch erhöhen.

Neben der gewählten Bewertungsmethode des Marktkostenansatzes kommt bei der monetären Evaluation ebenso dem Lohnkonzept eine tragende Rolle zu. Das Lohnkonzept unterscheidet zwischen der monetären Bemessungsgrundlage und der temporalen Bezugsbasis. Erstere bezieht sich auf den Unterschied zwischen Brutto- und Nettolöhnen, wobei es sich beim Bruttolohn um das Bareinkommen einschließlich der Nebenbezüge handelt, der Nettolohn hingegen den von Sozialabgaben bereinigten Bruttolohn darstellt. Bei der temporalen Bezugsbasis liegt der Fokus auf den Arbeitszeiten. Hier wird der Frage nachgegangen, ob als Bewertungsgrundlage die einschließlich der durch Gesetz, betriebliche Regelung oder einzel- oder gesamtarbeitsrechtliche Vereinbarungen festgelegte bezahlte Arbeitszeit oder die tatsächliche geleistete Arbeitszeit dienen soll (vgl. Schmid et al. 1999: 36-39).

Weil zuvor der Weg des Marktkostenansatzes eingeschlagen wurde, wird im Folgenden eine Bewertung mit Bruttolöhnen vorgenommen, da im Zuge des Substitutionsgedankens die Frage im Mittelpunkt steht, wie die wirtschaftlichen Ströme tatsächlich aussehen würden, wenn die Produktion auf den Markt gelagert werden würde. Schließlich hätte eine Arbeitskraft mit einem entsprechenden Arbeitsvertrag Sozialversicherungsabgaben zu entrichten. Darüber hinaus wird ergänzend das Lohnkonzept des „Arbeitnehmerentgelts“ herangezogen. Hierbei werden die vollen Lohnkosten, also auch die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen bzw. Pensionskassen, vor Abzug der Einkommenssteuer berücksichtigt, wie dies auch in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung üblich ist. Denn eine konsequente Anwendung des Substitutionsgedankens bedingt auch die Berücksichtigung der Arbeitgeberbeiträge, die der Arbeitgeber bei jedem Arbeitnehmer zu tragen hat (vgl. Schmid et al. 1999: 36-39).

Als temporale Bezugsbasis werden die tatsächlich geleisteten Stunden herangezogen, die von Freiwilligen in Form von Betreuungsleistungen angeboten werden. Damit wird den Ausführungen anerkannter Bewertungsmethoden wie denen von Goulbourne (2002) oder von Gaskin (2000) gefolgt, die im weiteren Verlauf noch vorgestellt werden. Und auch der vor kurzem erschienene Engagementatlas (2009: 13f.) greift zur monetären

gesamtwirtschaftlichen Bewertung der Freiwilligenarbeit auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit als temporale Bezugsbasis zurück.<sup>78</sup>

Im Rahmen des Marktkostenansatzes, der von einem Generalisten ausgeht, wird in den weiteren Berechnungen von einem pauschalen Lohnniveau bzw. einem Äquivalenzlohn von zwölf Euro netto für Betreuungsleistungen ausgegangen. Dieses Lohnniveau wurde von Feslmeier et al. (2004) innerhalb einer Kosten-Nutzen-Analyse des Ehrenamtes am Beispiel der Freiwilligenagentur Regensburg ermittelt. In dieser sind 15 Organisationen nach dem Preisniveau für Altenbetreuung befragt worden. Bei den zwölf Euro handelt es sich um ein Preisniveau, welches die untersuchten Organisationen als Lohnniveau ihren regulären Mitarbeitern für Betreuungsleistungen zugewiesen hatten.<sup>79</sup> Das Tätigkeitsspektrum deckt die während einer Betreuung üblicherweise anfallenden Leistungen ab, wie z. B. Einkäufe tätigen, vorlesen oder spazieren gehen. Pflegerische Tätigkeiten sind darin nicht enthalten und sollen auch nicht durchgeführt werden.

Dieses realistische Lohnniveau ist niedriger als das entsprechende Einkommen nach Tarifverträgen. Denn es stellte sich in der Untersuchung von Feslmeier et al. (2004: 27-31) heraus, dass im Bereich von Betreuungsleistungen nahezu keine Organisation Mitarbeiter auf Basis von Tarifverträgen bezahle. Dies sei darauf zurückzuführen, dass gerade Hilfsverbände oftmals viele Tätigkeiten mittels 400-Euro-Kräften ausführen. Ausschließlich die Kernservices würden durch hauptamtliches Personal oder aber Zivildienstleistende erbracht.

---

<sup>78</sup> Die durch Gesetz, betriebliche Regelung oder einzel- oder gesamtarbeitsrechtliche Vereinbarungen festgelegte bezahlte Arbeitszeit würde als Bewertungsgrundlage ein verzerrtes Bild liefern, da Freiwilligenarbeit in der Regel höchstens für ein paar Stunden die Woche geleistet wird.

<sup>79</sup> Auch Kohli und Künemund (vgl. Kohli/Künemund 2003: 23f.; Kohli/Künemund 2002: 62; Kohli/Künemund 2001: 186-189) rechnen mit knapp zwölf Euro pro Stunde als durchschnittlichen Netto-Stundenlohn eines Beschäftigten in Organisationen ohne Erwerbscharakter, wie beispielsweise Wohlfahrtsverbänden. Hingegen setzt das „Gutachten zum Wert des Bürgerschaftlichen Engagements in Bayern“ (Häcker/Knaier 2009: 23), welches von der Stiftungsfachhochschule München im Auftrag des Bayerischen Sozialministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen erstellt wurde, einen Stundenlohn von acht Euro an. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass hauptamtliche Kräfte einen höheren Stundenlohn ausbezahlt bekommen würden. Der niedrige, knapp oberhalb des in der aktuellen Mindestlohn-debatte liegende Satz führe dazu, dass die unmittelbare monetäre Wertschöpfung höher anzusetzen sei als die ausgewiesene. Der Engagementatlas (2009: 14) setzt nur 7,50 Euro an. Er weist ebenso auf den vergleichsweise niedrigen Ansatz des Stundenlohns in Höhe des derzeit diskutierten Mindestlohns hin und sagt, dass der tatsächliche Nutzwert deutlich höher liege.

Die gesetzlichen Regelungen sehen im Fall einer geringfügig entlohnerten Beschäftigung vor, dass für den Arbeitnehmer keine Steuern oder Sozialabgaben anfallen. Weil Leistungen im Bereich der Betreuungsleistungen in der Regel von geringfügig entlohnerten Beschäftigten ausgeführt werden, ist die Unterscheidung Brutto- vs. Nettolohn auf Seiten der Arbeitnehmer im weiteren Verlauf der Untersuchung nicht tragend, weil die Leistungserbringer brutto für netto erhalten.

Dies gilt jedoch nicht für Arbeitgeber. Sie müssen Pauschalabgaben von 30,77 Prozent zur Sozialversicherung abführen, wobei 15 Prozent des Arbeitsentgelts allein für die Rentenversicherung und 13 Prozent für die Krankenversicherung, falls der Minijobber nicht privat krankenversichert ist, zu entrichten sind. Verzichtet der Arbeitgeber auf die Vorlage der Lohnsteuerkarte zur individuellen Steuerberechnung, zahlt er außerdem zwei Prozent Pauschalsteuer einschließlich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer. Darüber hinaus sind Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft sowie eine Insolvenzgeldumlage zu zahlen. Dementsprechend wird im Folgenden neben dem Nettolohn in Höhe von zwölf Euro mit einem Arbeitnehmerentgelt in Höhe von 15,69 Euro gerechnet.<sup>80</sup>

Nachdem die Bewertungsmaßstäbe für die weitere Kosten-Nutzen-Analyse festgelegt worden sind, wird im Folgenden zur Effizienzbestimmung der freiwilligen Leistungen übergegangen. Dazu wird das Modell von Michelle Goulbourne (2002) herangezogen. Dieses lehnt sich sowohl im Aufbau als auch in der Effizienzbestimmung der Freiwilligenarbeit an das Modell von Gaskin (2000) an. Gaskins Messmethode zur Kosten-Nutzen-Analyse, genannt „VIVA“ (The Volunteer Investment and Value Audit), wurde 1997 veröffentlicht und ist mittlerweile in mehreren europäischen Ländern etabliert (vgl. Tracht 2009: 6; Gaskin 2000). Im Vergleich zu Gaskin führt Goulbourne aber gleich mehrere Berechnungsmodelle an, sodass ein detaillierteres Bild zum quantitativen ökonomischen Nutzen von Freiwilligenarbeit geliefert werden kann. Dabei greift sie, wie bereits erwähnt, auf den Marktkostenansatz wie auf die tatsächlich geleisteten

---

<sup>80</sup> Wird die geringfügig entlohnerte Beschäftigung in einem Privathaushalt durch eine natürliche Person ausgeübt und besteht aus so genannten haushaltsnahen Dienstleistungen (Tätigkeiten, die in der Regel Familienmitglieder durchführen), gelten geringere Pauschalabgaben für den Arbeitgeber. In dieser Untersuchung treten die ambulanten Dienste und stationären Einrichtungen als Arbeitgeber auf, die Betreuungsleistungen vermitteln und organisieren. Sie nehmen auch das Entgelt für die erbrachten Leistungen entgegen. Deshalb müssen dennoch fast 31 Prozent Pauschalabgaben entrichtet werden.

Stunden als temporale Bezugsbasis zurück. Unter anderem unterscheidet sie als Bewertungskategorien „Zugewinn an Humanressourcen“ und „Effizienz des Freiwilligenmanagements“. Die unterschiedlichen Effizienzgrade reflektieren die unterschiedlichen Anforderungen an die Organisation, die Funktion der Freiwilligen sowie die Art und Weise, wie Freiwillige eingesetzt und geführt werden. Bevor allerdings der quantitative Nutzen bestimmt wird, sind nach ihren Bewertungsmodellen die Kosten zu bestimmen, die den Einrichtungen im Zuge der Freiwilligenarbeit entstehen.

### **5.3.1.1 Kosten**

*Tab. 2: Ausgaben der Einrichtungen im Jahr 2005*

	Bremen	Duisburg	Düsseldorf	Haiger	Hamm	Hilden	Mainz
Freiwilligenkoordinator/Freiwilligenmanager	€ 1.003	€ 0	€ 0	€ 10.000	€ 13.333	€ 0	€ 0
Andere bezahlte Kräfte	€ 1.251	€ 3.000	€ 25.000	€ 800	€ 0	€ 2.000	€ 23.950
Anwerbung und Gewinnung	€ 0	€ 0	€ 0	€ 555	€ 1.200	€ 0	€ 500
Einführung und Einarbeitung	€ 122	€ 0	€ 0	€ 1.000	€ 7.300	€ 200	€ 0
Ausgaben der Freiwilligen	€ 0	€ 0	€ 500	€ 1.900	€ 200	€ 100	€ 0
Verwaltungs-, Unterstützungs- und Anerkennungskosten	€ 72	€ 600	€ 700	€ 100	€ 10.720	€ 400	€ 0
Ausstattung und Zubehör	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 350	€ 100	€ 1.000
Unterkunft und Verpflegung	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 50	€ 250
Gebäudekosten und Betriebskosten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 1.500	€ 0	€ 0	€ 0
Andere Kosten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
<b>Gesamtkosten</b>	<b>€ 2.448</b>	<b>€ 3.600</b>	<b>€ 26.200</b>	<b>€ 15.855</b>	<b>€ 33.103</b>	<b>€ 2.850</b>	<b>€ 25.700</b>

Quelle: Eigene Darstellung; die Daten basieren auf Angaben der Einrichtungen.

Die in Tab. 2 aufgeführten Kosten beziehen sich auf Ausgaben in bestimmten Ausgabenkategorien, die, bezogen auf die Freiwilligenarbeit, im abgeschlossenen Geschäfts-

jahr 2005 in den jeweiligen Einrichtungen entstanden sind. Die Ausgabenkategorien orientieren sich an den Empfehlungen von Goulbourne (2002: 8) und Gaskin (2000: 30). Das leitende Personal wurde gebeten, wirklich nur die Kosten anzugeben, die der Freiwilligenarbeit zuzurechnen sind. Wenn die Kosten allerdings nur zum Teil der Freiwilligenarbeit in der jeweiligen Einrichtung zurechenbar sind, sind entsprechend die anteiligen Kosten eingetragen worden. Im Folgenden werden die einzelnen Ausgabenkategorien näher eingegrenzt.

Bei der Ausgabenkategorie „Freiwilligenkoordinator/Freiwilligenmanager“ handelt es sich um Kosten, die durch die Beschäftigung einer Person entstehen, die die Freiwilligenarbeit koordiniert bzw. verantwortlich für sie ist. Bei der Position „Andere bezahlte Kräfte“ sind anteilige Gehaltskosten gemeint, die entsprechend der Zeit, die für die Arbeit mit Freiwilligen aufgebracht wird, gezahlt werden, wie z. B. Kosten für Schulungspersonal.<sup>81</sup> Mit „Anwerbung und Gewinnung“ werden Kosten bezeichnet, die für den Druck von Flyern, Werbebroschüren etc. sowie für deren Entwurf und Veröffentlichung entstehen. Bei der Kategorie „Einführung und Einarbeitung“ sind die Leiter gebeten worden, Kosten für Materialien, Verpflegung, Kinderbetreuung, für die benötigte Zeit der Belegschaft – falls diese Kosten zuvor noch nicht eingeflossen sind – und für Honorarkräfte wie externe Trainer anzugeben. Mit „Ausgaben der Freiwilligen“ sind Reisekosten und andere Auslagen gemeint, sofern diese den Freiwilligen zurückerstattet werden. „Verwaltungs-, Unterstützungs- und Anerkennungskosten“ sind Kosten, die allerdings nicht durch die Bereitstellung personeller Ressourcen für die Freiwilligenarbeit aufgebracht werden. Gemeint sind beispielsweise Portokosten, Kosten für Freiwilligen-Newsletter, Freiwilligentreffen und -feste, Auszeichnungen, Zertifikate oder Büroausgaben. „Ausstattung und Zubehör“ sind Ausgaben für Arbeitskleidung, Abzeichen, Arbeitsmaterialien und anderes Equipment, welches Freiwilligen für deren Arbeit kostenlos zur Verfügung gestellt wird. Ebenso finden Kosten für „Unterkunft und Verpflegung“ Berücksichtigung, also Ausgaben für Nahrung, Getränke und Unterkunft, die Freiwilligen während ihres Engagements kostenlos angeboten werden. Es fließen zudem Gebäudekosten und Betriebskosten mit ein. Damit sind Mietzahlungen bzw. Aus-

---

<sup>81</sup> Die Betreuung, Anleitung und Schulung Freiwilliger fällt meist in den Aufgabenbereich eines Vollzeitbeschäftigten und gehört in der Regel nicht zu dessen Hauptbeschäftigungsfeld, sodass anteilige Kosten für den entstandenen Zeitaufwand zu nennen sind.

gaben gemeint, die dem Gebrauch von Gebäuden bzw. Räumen zuzurechnen sind. Darüber hinaus sind offene Antworten zur Ausgabenkategorie „Andere Kosten“ möglich. Hier handelt es sich um Kosten, die von den bisherigen Ausgabenkategorien nicht abgedeckt werden. Kosten für einen Versicherungsschutz sind nicht entstanden.<sup>82</sup>

Tab. 2 zeigt, dass – bezogen auf die Freiwilligenarbeit – das Altenheim in Hamm, in dem auch die meisten Freiwilligen arbeiten, als Summe die höchsten Kosten verursacht. Die Bremer Einrichtung fährt hingegen am kostengünstigsten, dicht gefolgt von den Altenheimen in Hilden und Duisburg.

Auffällig ist, dass in allen Einrichtungen die verwendeten Personalressourcen einen hohen prozentualen Anteil an den Gesamtausgaben ausmachen. Im Altenheim in Hamm und im Pflegedienst in Haiger fallen hohe Kosten für die Stelle des Freiwilligenkoordinators an. In den anderen Einrichtungen – und vor allem in Düsseldorf und Mainz – finden sich die Kosten für personelle Unterstützungsleistungen bei den Gehaltskosten wieder, die entsprechend der Zeit, die für die Arbeit mit Freiwilligen aufgebracht wird, gezahlt werden. In Hamm fallen überdies hohe Einführungs- und Einarbeitungskosten an. Diese sind auf die ausgeprägten Einarbeitungs- und Ausbildungsleistungen zurückzuführen. Hier spiegelt sich ebenfalls die ausgeprägte Anerkennungskultur in den Verwaltungs-, Unterstützungs- und Anerkennungskosten wider.

---

<sup>82</sup> Seit dem 1. Januar 2005 sind kraft Gesetzes Menschen gesetzlich unfallversichert, die sich im Interesse der Allgemeinheit ehrenamtlich engagieren. Abgesichert sind unter anderem nach § 2 Abs. 1 Nr. 9 SGB VII Personen, die selbständig oder unentgeltlich, insbesondere ehrenamtlich im Gesundheitswesen oder in der Wohlfahrtspflege tätig sind. Wer z. B. eine Person betreut, ist nicht nur während der Arbeit unfallversichert, sondern auch auf den Wegen zu der ehrenamtlichen Tätigkeit. Für die Versicherten ist der Versicherungsschutz beitragsfrei. Die Kosten übernimmt die öffentliche Hand.

Tab. 3: Verhältnis der Kosten zur Anzahl Freiwilliger und zum Arbeitspensum

	Bremen	Duisburg	Düsseldorf	Haiger	Hamm	Hilden	Mainz
Anzahl der Freiwilligen in der Einrichtung	5	16	10	26	150	26	10
Wie viele Stunden pro Woche leisten die Freiwilligen in dieser Einrichtung?	15	28	33	24	150	26	40
Verhältnis Kosten/Anzahl Freiwilliger	€ 490	€ 225	€ 2.620	€ 610	€ 221	€ 110	€ 2.570
Verhältnis Kosten/Arbeitsvolumen der Freiwilligen pro Woche	€ 163	€ 129	€ 794	€ 661	€ 221	€ 110	€ 643

Quelle: Eigene Berechnungen; die Daten basieren auf Angaben der Einrichtungen.

Ein Blick auf das Verhältnis der Kosten zur Anzahl Freiwilliger oder zum wöchentlichen Arbeitspensum Freiwilliger in Tab. 3 liefert ein anderes Bild. Die höchsten Kosten – im Verhältnis der Kosten zu der Freiwilligenanzahl – verursacht das Düsseldorfer Altenheim, gefolgt vom Mainzer Pflegedienst. Die Hildener Einrichtung wirtschaftet am kostengünstigsten, gefolgt von Hamm. Wird das Verhältnis der Kosten zum Arbeitsvolumen gebildet, weist auch hier das Altenheim in Düsseldorf die höchsten Kosten auf, diesmal dicht gefolgt vom Haiger und Mainzer Pflegedienst. Am günstigsten fährt durchweg das Hildener Altenheim, gefolgt von der Duisburger und Hammer Einrichtung und dem Bremer Pflegedienst.

Mithilfe der Angaben über die durch die Freiwilligenarbeit entstandenen Kosten können im Folgenden nach den Berechnungsmodellen von Goulbourne (2002) Aussagen über den quantitativen ökonomischen Nutzen der Freiwilligenarbeit abgeleitet werden.

#### 5.3.1.2 Zugewinn an Humanressourcen

Unter dem Effizienzkriterium „Zugewinn an Humanressourcen“ sind nach Goulbourne (2002: 10-12) folgende Kennzahlen von Bedeutung:



► Estimate of the Value of Volunteer Activity (EVVA)

EVVA wird bestimmt, indem die freiwilligen Tätigkeiten einem entsprechenden Berufsfeld mit einem durchschnittlichen Stundenlohn zugeordnet werden. Wie bereits aufgeführt, wird ein pauschaler Nettolohn von zwölf Euro angesetzt. EVVA wird berechnet, indem die Summe aller freiwillig geleisteten Stunden mit dem entsprechenden Lohn multipliziert wird. Das Ergebnis stellt den ökonomischen Wert der freiwillig geleisteten Arbeit dar. Die Berechnung erfolgt auf der Basis von 48 Wochen (52 Kalenderwochen abzüglich 4 Wochen Urlaub), die ein Freiwilliger im Durchschnitt jährlich aktiv ist. Damit werden die tatsächlich geleisteten Stunden pro Woche auf das Jahr hochgerechnet.

► True Value Added to Personnel (TVAP)

TVAP wird ermittelt, indem der prozentuale Anteil aller zusätzlichen Leistungen des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer, die so genannten Lohnnebenkosten (wie Rentenversicherung, Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung und Pflegeversicherung sowie Arbeits- und Urlaubsgeld) auf den Wert der Freiwilligenarbeit (EVVA) addiert wird. In der vorliegenden Untersuchung wird der pauschale Abgabensatz für geringfügig Beschäftigte in Höhe von 30,77 Prozent angesetzt. Damit liegt das Arbeitnehmerentgelt bei 15,69 Euro.

► Full-time Year-round Job Equivalent (FYJE)

Der Wert FYJE wird berechnet, indem die Anzahl der freiwillig geleisteten Stunden pro Jahr durch die geleisteten Stunden eines Vollzeitbeschäftigten dividiert wird. Das Ergebnis spiegelt das Verhältnis wider, wie viele Vollzeitkräfte eingestellt werden müssten, um die freiwillig geleistete Arbeit zu ersetzen. In der Berechnung wird von 39 1/2 Stunden die Woche ausgegangen.

**5.3.1.3 Effizienz des Freiwilligenmanagements**

Das Kriterium „Effizienz des Freiwilligenmanagements“ lässt sich nach Goulbourne (2002: 12) anhand des folgenden Kriteriums bestimmen:

► Organization Volunteer Investment Ratio (OVIR)

OVIR wird ermittelt, indem der Wert der Freiwilligenarbeit (EVVA oder TVAP) durch die Summe aller Ausgaben für das Freiwilligenprogramm dividiert wird. Der Quotient gibt Auskunft darüber, wie effizient das Freiwilligenprogramm ist. Das Ergebnis stellt das Verhältnis der geleisteten Arbeit Freiwilliger zu den in die Freiwilligenarbeit getätigten Investitionen dar, sodass die Effizienz des Freiwilligenmanagements mit der sich daraus ergebenden Investitionsrate abgebildet wird (vgl. auch Gaskin 2000: 11-13). Die Investitionsrate gibt an, welchen Wert an unbezahlter freiwilliger Arbeit die Einrichtung für jeden in das Freiwilligenprogramm investierten Euro erhält. Liegt die Rate bei eins, dann entsprechen die durch die Freiwilligenarbeit erzielten Werte dem investierten Kapital. Ist das Verhältnis größer als eins, entstehen darüber hinausgehende Werte. Ist das Verhältnis niedriger als eins, so ist dies einem Verlust bzw. einem schlechten Investment gleichzusetzen (vgl. Reichelt 2009: 16).<sup>83</sup>

**5.3.1.4 Untersuchungsergebnisse zum quantitativen, ökonomischen Nutzen**

Tab. 4 stellt die Ergebnisse der einzelnen, zuvor aufgeführten Kriterien dar, die den Zugewinn an Humanressourcen und die Effizienz des Freiwilligenmanagements in den einzelnen Einrichtungen bewerten.

---

<sup>83</sup> In der Literatur wird auch vom „Social Return on Investment“ (SROI) gesprochen. Dieser Ansatz wurde Ende der 1990er Jahre in den USA vom Roberts Enterprise Development Fund entwickelt. Er kombiniert die klassische Kosten-Nutzen-Analyse mit Methoden zur Bewertung der Arbeit von Non-profit-Organisationen (vgl. Reichelt 2009: 4). Dieser Ansatz wurde entwickelt, um neben den ökonomischen Werten (wie Umsatz-Gewinn-Verhältnis oder Return on Investment) auch soziale Werte (z. B. Verbesserungen im Leben von bestimmten Zielgruppen) und sozioökonomische Werte (wie beispielsweise die Qualifizierung von Freiwilligen) zu berücksichtigen (vgl. Reichelt 2009: 8-10).

## Empirische Ergebnisse

Tab. 4: Kennzahlen

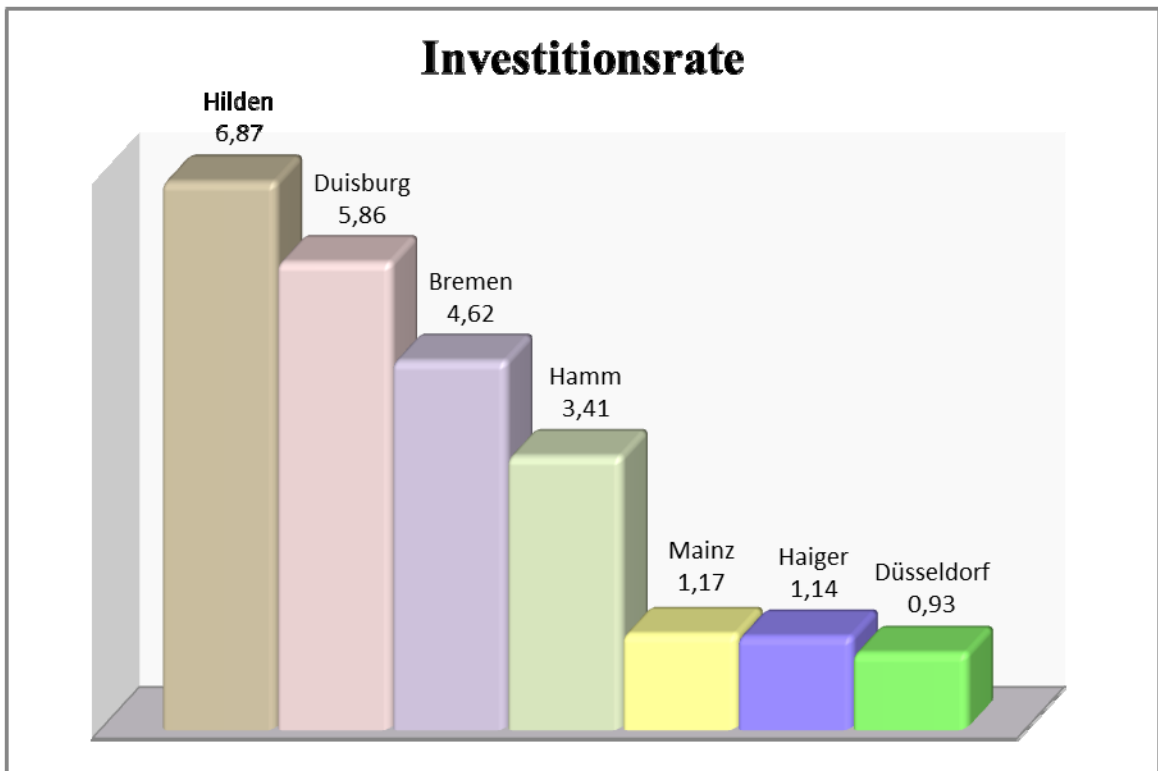
		Bremen	Duisburg	Düsseldorf	Haiger	Hamm	Hilden	Mainz
Zugewinn an Humanressourcen								
	EVVA	€ 8.640	€ 16.128	€ 18.720	€ 13.824	€ 86.400	€ 14.976	€ 23.040
	30,77%	€ 2.659	€ 4.963	€ 5.760	€ 4.254	€ 26.585	€ 4.608	€ 7.089
	TVAP	€ 11.299	€ 21.091	€ 24.480	€ 18.078	€ 112.985	€ 19.584	€ 30.129
	FYJE	0,38	0,71	0,82	0,61	15,70	0,66	1,01
Effizienz des Freiwilligenmanagements								
	OVIR nach EVVA	3,53 : 1	4,48 : 1	0,71 : 1	0,87 : 1	2,61 : 1	5,25 : 1	0,90 : 1
	OVIR nach TVAP	4,62 : 1	5,86 : 1	0,93 : 1	1,14 : 1	3,41 : 1	6,87 : 1	1,17 : 1

Quelle: Eigene Berechnungen; die Daten basieren auf Angaben der Einrichtungen.

Unter dem Effizienzkriterium „Zugewinn an Humanressourcen“ erzielt das Altenheim in Hamm den höchsten Wert in den Kategorien EVVA und TVAP. In diesem wird Freiwilligenarbeit geleistet, welche nach EVVA und damit ohne Sozialabgaben des Arbeitnehmers und Arbeitgebers – also netto – einen Wert von 86.400 Euro hat. Mit anderen Worten: Das Heim müsste diesen Betrag ausgeben, würde es die freiwilligen Leistungen durch entgeltliche ersetzen wollen, indem es diese vom Markt einkauft. Die anderen Einrichtungen liegen bei einem Wert zwischen 23.040 und 8.640 Euro, wobei der Pflegedienst in Mainz die obere und der Pflegedienst in Bremen die untere Spanne bilden. Werden nun nach TVAP die vollen Lohnkosten, also auch die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen bzw. Pensionskassen vor Abzug der Einkommenssteuer berücksichtigt, fällt der ökonomische Wert der freiwilligen Betreuungsleistungen noch beachtlicher aus. Nach dem Arbeitnehmerentgelt erzielt die Einrichtung in Hamm einen Gegenwert in Höhe von 112.985 Euro, die in Mainz 30.129 Euro und die Bremer Einrichtung 11.299 Euro.

Gleichermaßen sieht die Verteilung nach der Kategorie FYJE aus. So müsste das Altenheim in Hamm fast 16 Vollzeitkräfte einstellen, um die freiwillig geleistete Arbeit zu ersetzen. In Mainz wäre es eine Vollzeitkraft, in Bremen eine Drittelstelle.

Abb. 5: Investitionsrate nach True Value Added to Personnel (OVIR nach TVAP)



Quelle: Eigene Darstellung.

Bei der Betrachtung der Effizienz des Freiwilligenmanagements (siehe Abb. 5) sind nach der Kategorie OVIR bzw. der so genannten Investitionsrate die Einrichtungen in Hilden, Duisburg und Bremen Spitzenreiter. Bei der Betrachtung der zuvor angeführten Aufwendungen für die Arbeit mit Freiwilligen fällt auf, dass genau diese drei Einrichtungen diejenigen sind, die mit Abstand die geringsten Kosten verursachen, aber dennoch viele Freiwillige zu einem Engagement motivieren können. Es gelingt also den Altenheimen in Hilden und Duisburg sowie dem ambulanten Pflegedienst in Bremen, mit geringen Aufwendungen eine hohe monetäre Wertschöpfung zu erzielen. So erhält nach Arbeitnehmerentgelt das Altenheim Hilden für jeden in die Freiwilligenarbeit investierten Euro 6,87 Euro an unbezahlter freiwilliger Arbeit, nach Nettolöhnen 5,25 Euro. Düsseldorf geht mit der geringsten Effizienz des Freiwilligenmanagements hervor. Nach Arbeitnehmerentgelt erhält die Einrichtung für jeden in die Freiwilligenarbeit investierten Euro 0,93 Euro und nach Nettolöhnen lediglich 0,71 Euro an unbezahlter Arbeit. Der Einrichtung in Düsseldorf gelingt es also nicht, trotz hoher Aufwendungen genügend Freiwillige zu mobilisieren bzw. ausreichend freiwillige Betreuungsleistungen anzubieten. Beachtung verdient die Effizienz des Freiwilligenmanagements im Al-

tenheim in Hamm. Trotz der höchsten Ausgaben im Untersuchungsfeld in Höhe von 33.103 Euro gelingt es dem Haus, nach Arbeitnehmerentgelt für jeden investierten Euro 3,41 Euro zu erhalten.

#### ***5.3.1.5 Zwischenfazit zum quantitativen ökonomischen Wert der Freiwilligenarbeit***

Die Ergebnisse nach den Berechnungsmodellen von Goulbourne (2002) überzeugen insofern, dass sich in der Regel die Bereitstellung von freiwilligen Leistungen rentiert. Unter Effizienzgesichtspunkten erhalten alle bis auf die Einrichtung in Düsseldorf nach Arbeitnehmerentgelt mehr an unbezahlter Arbeit zurück als sie in Euro investiert haben. In der Regel bedeutet die Arbeit mit Freiwilligen auch einen beachtlichen Zugewinn an Personalressourcen. Damit liegt der ökonomische Nutzen klar auf der Hand. Die Einrichtungen schöpfen Wert durch Freiwilligenarbeit und generieren ökonomisches Kapital.

Das Altenheim in Hamm zeigt, dass trotz hoher Kosten Freiwilligenarbeit rentabel ist. Bemerkenswert ist vor allem, dass die Einrichtung fast 16 Vollzeitkräfte für Betreuungsleistungen einstellen müsste, würde sie die Arbeit von Freiwilligen mit bezahlten Kräften substituieren wollen. Die professionelle Ausrichtung der Organisation, in der die strategischen sowie operativen Entwicklungsaufgaben nahezu nach dem idealtypischen Freiwilligenmanagement von McCurley/Lynch (1998) gestaltet sind, wird ein entscheidender Faktor hierfür sein. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass die Verwaltung von 150 Freiwilligen im Hammer Altenheim zwangsläufig Kosten verursacht. Dafür werden aber auch die meisten freiwilligen Leistungen in einer Größenordnung von 112.985 Euro wertgeschöpft, die den Hilfsbedürftigen und damit auch den Angehörigen, den Pflegekräften und natürlich auch dem Heim zugutekommen. Zudem ist mit einer weiteren Kostenreduktion zu rechnen, wenn sich das Freiwilligenmanagement in den Organisationsstrukturen etabliert hat und „rund“ läuft.

Einrichtungen, die nur wenige Freiwillige koordinieren, können hingegen sehr schnell effizient arbeiten. Sobald es ihnen gelingt, mit geringem Ressourceneinsatz Freiwillige zu motivieren und ein großes Pensum an Betreuungsleistungen anzubieten, arbeiten sie überaus effizient. Doch besteht immer die Gefahr, dass die Reziprozität zwischen Geben und Nehmen verletzt wird und damit die Effektivität vorhandener Strukturen gefährdet wird. Sobald die Freiwilligen das Gefühl haben, dass nur wenige Ressourcen für sie bereitgestellt werden oder sie mit den organisatorischen Rahmenbedingungen nicht

zufrieden sind, fühlen sie sich schnell ausgenutzt. Dies könnte zu einer Eingrenzung bis zu einer Beendigung des Engagements führen. Daher muss Wert darauf gelegt werden, dass das Management von Freiwilligen und auch der Einsatz der Ressourcen nicht halbherzig durchgeführt werden. Organisationsstrukturen sollten daher derart modifiziert werden, dass sie in ihrer Ausprägung denen eines professionellen Managements gleichen.

Auch wenn die quantitative ökonomische Nutzenerhebung sich vermehrt großer Beliebtheit erfreut, hat sie dennoch ihre Schwachpunkte. In der Regel wird kritisiert, dass dieses Bewertungsverfahren der Freiwilligenarbeit, welches den monetären Wert von freiwilligen Leistungen für Organisationen bestimmt, mehr auf die Input- als auf die Outputseite von freiwilliger Arbeit ausgelegt ist. Ein berechtigter Einwand. Schließlich ist zu beachten, dass die zuvor dargestellte Effizienzbetrachtung der Freiwilligenstrukturen keine Aussagen zur Qualität der angebotenen Dienstleistungen ermöglicht und daher auch keinen qualitativen Vergleich der Leistungen zwischen den Einrichtungen erlaubt. Sie lässt nur Schlussfolgerungen über die Quantität bzw. den Umfang der Freiwilligenarbeit und zur Wertschöpfung zu.

Hiermit wird auch das eigentliche Problem deutlich: Der quantitative Nutzen kann lediglich mit den Kosten bilanziert werden. Auftretende Probleme und Herausforderungen wie auch der qualitative Nutzen finden bei dieser Art der Bilanzziehung keine Beachtung (vgl. Hager/Brudney 2005: 26f.). Darüber hinaus wird die Mikroebene, in der die Arbeit der Freiwilligen stattfindet, nicht berücksichtigt, weil ausschließlich die organisationale und demzufolge die Mesoebene betrachtet wird. Damit vernachlässigen die Kennzahlen den individuellen Nutzen, der für Freiwillige selbst entsteht. Auch wird bemängelt, dass die Erhebung der erforderlichen Daten die Ressourcen der meisten Nonprofit-Organisationen überlasten würde. Dies würde von einer internen Evaluation bzw. einem Benchmark des Freiwilligenprogramms abhalten (vgl. Hager/Brudney 2005: 27). Aeschbach (2003: 21f.) führt als weitere Kritik an, dass der quantitative Wert der Freiwilligenarbeit nach der Marktkostenmethode – ihre Berechnungen beziehen sich auf die Schweiz – zwar einen beachtlichen Beitrag zum Bruttoinlandsprodukt darstellen würde. Allerdings könnten nicht die Arbeitsstunden der Freiwilligen einfach in Vollzeitstellen für Erwerbstätige umgerechnet werden. Denn es dürfe nicht von der marktüblichen Produktivität ausgegangen werden, weil sich Freiwilligenarbeit dem Leistungsauftrag und damit auch der Effizienzbewertung entziehe.

### **5.3.2 Qualitativer Wert der Freiwilligenarbeit**

Die Autoren Hager/Brudney (2005) haben sich diesen Problemen größtenteils gewidmet und schlagen eine andere Möglichkeit der Evaluation der freiwilligen Leistungen vor. Die von ihnen erarbeitete Methode bewertet das Freiwilligenprogramm qualitativ, indem die gebräuchlichsten Performance-Werte durch Aussagen des leitenden Personals evaluiert werden. Das Modell berücksichtigt neben der Input- auch die Outputseite der freiwilligen Arbeit. Zudem ist es weniger datenaufwendig und leicht zu erheben. Es ermöglicht einen einfachen und anschaulichen Vergleich zwischen den Organisationen. Grundsätzlich wird in Hagers und Brudneys Modell unterschieden zwischen den Herausforderungen, denen sich Organisationen stellen müssen, und dem Nutzen, welcher Organisationen erwächst, wenn sie mit Freiwilligen zusammenarbeiten.

#### **5.3.2.1 Herausforderungen für die Einrichtungen**

In Anlehnung an bereits durchgeführte Studien haben die Autoren Hager/Brudney (2005: 27f.) neun Problemfelder<sup>84</sup> aufgestellt. Das leitende Personal der Einrichtungen wurde nach ihrer Ausprägung gefragt. Die Ergebnisse sind in Tab. 5 dargestellt:

---

<sup>84</sup> Die Einteilung der Felder lehnt sich an Daten einer U.S. amerikanischen Untersuchung öffentlicher Wohlfahrtsverbände an. Hierzu wurden 2.993 von insgesamt 214.994 Organisationen, deren Bruttoeinkünfte allesamt über 25.000 Dollar liegen, ausgewählt, von denen schließlich 69 Prozent im Rahmen eines Telefoninterviews mit Freiwilligenkoordinatoren, Geschäftsführern oder anderen für die Organisation Verantwortlichen in die Auswertung mit einfließen. Das Sample richtete sich nach bestimmten Ausgabenschichten und den bedeutendsten Sektoren wie Gesundheit, soziale Dienste oder Kunst (vgl. Hager/Brudney 2005: 27).

Tab. 5: Probleme bei der Arbeit mit Freiwilligen

Spanne zwischen 0 und 2: keine Probleme = 0; große Probleme = 2	Bremen	Duisburg	Düsseldorf	Haiger	Hamm	Hilden	Mainz
Gewinnung einer ausreichenden Zahl Freiwilliger	1	2	0	1	0	2	1
Gewinnung Freiwilliger mit den richtigen Fertigkeiten und Erfahrungen	1	2	2	1	1	2	0
Gewinnung Freiwilliger, die wochentags verfügbar sind	1	2	2	1	0	1	0
Fehlen von Geldern für die Verwaltung Freiwilliger	1	0	k. A.	2	2	0	0
Fehlende Zeit des Personals, die Freiwilligen einzuarbeiten und zu begleiten	1	1	0	2	1	0	1
Schlechte Arbeitsmoral, Fehlzeiten und Unzuverlässigkeit der Freiwilligen	0	0	k. A.	0	0	1	0
Gesetzliche Rahmenbedingungen und Förderstrukturen	2	0	k. A.	2	2	0	0
Zu viele Freiwillige	0	0	k. A.	0	0	0	1
Widerstände von Seiten der Belegschaft oder des Vorstandes	0	0	k. A.	0	0	0	0
<b>Summe der Herausforderungen</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>3</b>

Quelle: Eigene Darstellung; die Daten basieren auf Angaben der Einrichtungen.

Augenfällig ist, dass so gut wie keine Einrichtung Probleme entweder mit der Arbeitsmoral, den Fehlzeiten oder Unzuverlässigkeiten der Freiwilligen sieht. Auch klagt nur der Dienst in Mainz darüber, zu viele Freiwillige zu haben. Letzterer Punkt deutet darauf hin, dass die Gewinnung einer ausreichenden Zahl Freiwilliger auch Probleme bereiten kann, was insbesondere die Einrichtungen in Duisburg und Hilden bekunden. Außer dem Mainzer Pflegedienst empfinden es alle Einrichtungen als schwierige Aufgabe, Freiwillige mit den entsprechenden Qualifikationen zu gewinnen, die unter anderem auch wochentags verfügbar sind. Fehlende Gelder für Verwaltungsaufgaben sowie mangelnde personelle Ressourcen für die Einarbeitung und Begleitung Freiwilliger werden mit Ausnahme des Hildener Altenheims von allen gesehen. Allerdings tätigt die Einrichtung in Hilden nur relativ geringe finanzielle Investitionen in das Freiwilligenprogramm. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Förderstrukturen bewerten die drei Einrichtungen in Bremen, Haiger und Hamm als sehr problematisch. Die Einrich-



tungen in Duisburg, Hilden und Mainz sehen hingegen gar keine Probleme. Widerstände von Seiten der Belegschaft oder des Vorstandes bereiten keiner Einrichtung Probleme. Generell hat der Mainzer Pflegedienst eine geringe Anzahl von Herausforderungen zu bewältigen. Die Haiger Einrichtung sieht sich hingegen mit größeren Problemen konfrontiert.

### 5.3.2.2 Nutzen für die Organisationen

Neben den Herausforderungen, die zu bewältigen sind, gibt es natürlich auch eine Vielzahl von Vorteilen, von denen Einrichtungen durch die Arbeit mit Freiwilligen profitieren können. Hier haben Hager/Brudney (2005: 28f.) sechs Felder zur Bewertung von Vorteilen ausgesucht. Diese lehnen sich ebenfalls an die genannte Studie<sup>85</sup> an. Die Ergebnisse der Befragung des leitenden Personals sind in Tab. 6 dargestellt:

Tab. 6: Nutzen freiwilliger Leistungen

Spanne zwischen 0 und 2: keine Vorteile = 0; große Vorteile = 2	Bremen	Duisburg	Düsseldorf	Haiger	Hamm	Hilden	Mainz
Die Qualität der angebotenen Dienstleistungen wird verbessert.	2	1	1	2	2	2	2
Durch die Freiwilligenarbeit werden Kosten gespart.	0	0	k. A.	1	0	1	0
Das Bild in der Öffentlichkeit sowie die öffentliche Unterstützung werden verbessert.	2	2	0	2	1	2	2
Betreuungs- bzw. Dienstleistungen können angeboten werden, die anderweitig nicht hätten zur Verfügung gestellt werden können.	1	2	2	2	1	1	2
Verbesserte Betreuungsleistungen bei den Patienten	2	2	2	2	2	2	2
Zugang zu besonderen Fähigkeiten, die Freiwillige mitbringen	1	2	2	2	2	2	2
<b>Summe der Vorteile</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>10</b>

Quelle: Eigene Darstellung; die Daten basieren auf Angaben der Einrichtungen.

<sup>85</sup> Siehe Fußnote 84.

Es geben ausnahmslos alle Einrichtungen an, dass mithilfe der Freiwilligen große Vorteile dahingehend erwachsen, verbesserte Betreuungsleistungen bei den Patienten umsetzen zu können. Ebenso werden von den Einrichtungen große Vorteile darin gesehen, dass die Qualität der angebotenen Dienstleistungen, das Bild in der Öffentlichkeit (außer von der Düsseldorfer Einrichtung) sowie die öffentliche Unterstützung verbessert werden, und die Einrichtung Zugang zu besonderen Fähigkeiten erhält, die Freiwillige mitbringen. Zudem sehen alle Leitungspositionen die Möglichkeit, mithilfe Freiwilliger Betreuungs- und Dienstleistungen anzubieten, die anderweitig nicht hätten zur Verfügung gestellt werden können. Kosteneinspareffekte werden nur geringfügig wahrgenommen. Lediglich der Dienst in Haiger und die Einrichtung in Hamm sehen Vorteile der Kostenreduktion.

### ***5.3.2.3 Saldierung von Herausforderungen und Vorteilen***

Die bisherigen Aussagen zu den Herausforderungen und Vorteilen, die mit der Freiwilligenarbeit verbunden sind, erschweren in der bisherigen Darstellungsform einen Vergleich zwischen den einzelnen Trägereinrichtungen.

Um einen Überblick zu bekommen, welche Schlussbilanz die Einrichtungen aus der Arbeit mit Freiwilligen zu ziehen haben, werden im Folgenden die Herausforderungen den Vorteilen gegenübergestellt. Dies wird einen Einblick in den Wert der Freiwilligenarbeit geben. Dazu werden die Vorteile, die den Einrichtungen aus der Freiwilligenarbeit erwachsen, mit den Herausforderungen, die an sie gestellt werden, saldiert (vgl. Hager/Brudney 2005: 29f.).

*Tab. 7: Saldierung von Herausforderungen und Vorteilen*

	Bremen	Duisburg	Düsseldorf	Haiger	Hamm	Hilden	Mainz
Summe der Vorteile	8	9	(7)	11	8	10	10
Gewichtete Vorteile (mit dem Faktor 1,5)	12	13,5	(10,5)	16,5	12	15	15
Summe der Herausforderungen	7	7	(4)	9	6	6	3
<b>Saldo</b>	<b>+ 5</b>	<b>+ 6,5</b>	<b>(+ 6,5)</b>	<b>+ 7,5</b>	<b>+ 6</b>	<b>+ 9</b>	<b>+ 12</b>

Quelle: Eigene Darstellung; die Daten basieren auf Angaben der Einrichtungen.

Hierzu sind in Tab. 7 anfangs die Vorteile zu einem Wert zu summieren, wobei große Vorteile mit einem Wert von zwei eingerechnet werden, mittlere Vorteile mit eins und falls der Einrichtung keine Vorteile erwachsen, mit einer null. Große Probleme werden hingegen mit dem Wert zwei bewertet, mittlere mit eins und gar keine mit null. Da in der Erhebung neun Herausforderungen lediglich sechs Vorteile gegenüberstehen, werden im Folgenden die Vorteile mit dem Faktor 1,5 gewichtet, sodass beide Seiten gleichwertig gewichtet in die Bewertung eingehen. Daraufhin wird die Summe der Herausforderungen von den gewichteten Vorteilen subtrahiert. Die Differenz stellt das Ergebnis dar. Das Ergebnis kann zwischen den Werten -18 und 18 bis einschließlich dieser Werte liegen. Ist das Vorzeichen positiv, überwiegen die Vorteile. Ist es negativ, bestehen in der jeweiligen Einrichtung mehr Herausforderungen, als dass es Vorteile gibt. Zu beachten ist, dass das Düsseldorfer Altenheim bei fünf Dimensionen von Herausforderungen und bei einer Kategorie für den Nutzen keine Angaben gemacht hat. Dementsprechend entzieht sich diese Einrichtung in Tab. 7 einem direkten Vergleich.

Anhand des Saldos lässt sich durchaus erkennen, dass der Mainzer Pflegedienst insgesamt große Vorteile sowie großes Potenzial in der Freiwilligenarbeit sieht, wobei nur noch wenige Herausforderungen zu meistern sind. Bremen sieht die Vorteile moderater an und ist größeren Herausforderungen ausgesetzt. Der Haiger Pflegedienst sieht die größten Vorteile in der Freiwilligenarbeit, leugnet aber nicht die Probleme, die damit verbunden sind. Das Altenheim in Hamm verbindet mit der ehrenamtlichen Arbeit – au-

ber bei dem Kosteneinsparpotenzial – große Vorteile. Nachteile werden hier bei den gesetzlichen Rahmenbedingungen und dem Fehlen von Geldern gesehen.

#### ***5.3.2.4 Folgerungen zum qualitativen Wert der Freiwilligenarbeit***

Der Vorteil der von Hager/Brudney (2005) vorgeschlagenen qualitativen Messmethode liegt darin, sowohl die Vorteile als auch Herausforderungen des Freiwilligenprogramms in einer einzigen Darstellung zu vereinen und ein intuitiv leicht verständliches Ergebnis zu liefern. Ferner ermöglicht ein solches Benchmark eine „einfache“ Standortbestimmung. Einrichtungen können mit wenig Aufwand den bisherigen Erfolg, Chancen sowie bestehende Probleme des Freiwilligenprogramms identifizieren und Verbesserungen initiieren. Zudem wird neben der Inputseite auch die Outputseite berücksichtigt, indem beispielsweise die Qualität der Dienstleistungen bewertet wird.

Die qualitative Messmethode legt nahe, dass die Arbeit mit Freiwilligen ein durchaus lohnendes Investment für die Einrichtungen ist. Alle Einrichtungen gehen mit einem positiven Saldo aus der Untersuchung hervor. Damit überwiegen die Vorteile, die aus der Arbeit mit Freiwilligen erwachsen und lassen bürgerschaftliches Engagement in einem attraktiven Licht für die Einrichtungen erscheinen.

Dennoch nimmt das von Hager/Brudney (2005) vorgeschlagene Modell lediglich die Herausforderungen und Nutzendimensionen in Augenschein, die direkt die Einrichtungen betreffen, und das lediglich aus der Sicht des leitenden Personals. Der freiwillige Helfer wird wie auch schon in der quantitativen Erhebung nach Goulbourne nicht berücksichtigt. Allenfalls lassen sich nur indirekte, aber keineswegs empirisch abgesicherte Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen ziehen, unter welchen Bedingungen Freiwillige in den jeweiligen Einrichtungen arbeiten, welche Herausforderungen sie zu meistern haben, oder welchen Nutzen sie ziehen können. Vor allem wird aber in der qualitativen Betrachtung nach Hager/Brudney (2005) nicht deutlich, wie bzw. wodurch letzten Endes welche Kapitalien generiert werden.

#### **5.4 Anreicherung von Kapitalien**

Die vorherigen Ausführungen zur Bewertung der Freiwilligenarbeit haben ausschließlich Aspekte des Nutzens und der Effizienz für die Einrichtungen und damit die Mesoebene aufgezeigt. So geben die Berechnungsmodelle nach Goulbourne den quantifizierbaren ökonomischen Nutzen von Freiwilligenarbeit wieder, der auch aussagekräftig und informativ ist. Und die Überlegungen von Hager/Brudney (2005) stellen durchaus qualitative Kriterien, und zwar die Profite und Herausforderungen der Einrichtungen heraus. Dennoch greifen alle Bewertungsmethoden zu kurz, um den ganzheitlichen Wert der Freiwilligenarbeit gerade für den bürgerschaftlich Engagierten selbst, aber auch in einem gesamtgesellschaftlichen Kontext herauszustellen.

Die Erstellung von Modellen, die die Freiwilligenarbeit monetär erfassen, sei nach Auffassung von Tracht (2009: 7) sinnvoll. Sie stellen den Wert Freiwilliger für die Organisation in den Vordergrund und legitimieren damit diese Arbeit gegenüber öffentlicher Projektförderung, Spendern und Sponsoren. Darüber hinaus würden sie zukünftige Investitionsentscheidungen erleichtern.

Der wahre Wert der Arbeit wird jedoch nicht erfasst. Gerade derartige Modelle können missverstanden werden. Denn wenn insbesondere ökonomische Vorteile respektive Kosteneinspareffekte evaluiert werden, kann durchaus der Eindruck entstehen, dass Einrichtungen mit der Initiierung von Freiwilligenarbeit lediglich wirtschaftliche Interessen verfolgen. Die Schlussfolgerung, dass „billige“ Arbeit von Freiwilligen bezahlte Arbeit ersetzen soll oder aber, dass Freiwillige kostspielig und ein Luxus sind, muss vermieden werden. Es ist unverzichtbar, dem Freiwilligen selbst zu verdeutlichen, welchen Nutzen er aus seiner Arbeit ziehen kann.

Nach Kohli/Künemund (2002: 63) würden daher Aspekte des Wertes wie die der gesellschaftlichen Integration im Sinne von „sozialem Kitt“ oder Solidarität, aber auch psychologische Aspekte, wie dem Alter einen Sinn geben, eine wichtige Rolle spielen. Deshalb lässt sich die Frage, warum der Nutzen über die ökonomische Betrachtungsweise hinaus gemessen werden sollte, klar beantworten. Und zwar, weil Freiwilligenarbeit einen Unterschied im Leben der Menschen macht (vgl. United Way of America 1996: 4).

Als nächstes rückt damit die Frage in den Mittelpunkt, welcher ganzheitliche *konkrete* Nutzen sich aus einer organisierten Freiwilligenarbeit ziehen lässt. Die Kosten-Nutzen-Analyse des Freiwilligenprogramms muss daher in einem weiteren, mehrdimensionalen Kontext gesehen werden. Dieser soll alle Wertschöpfungen und Vorteile der freiwilligen Arbeit und damit sowohl ökonomische als auch nicht-ökonomische sowie intangible Größen, wie z. B. persönliche Zufriedenheit, umfassen. Ein so genanntes vollständiges „soziales Audit“ sollte allen Beteiligten den Wert und die einzigartigen Fähigkeiten vermitteln, die Freiwillige mitbringen (vgl. Tracht 2009: 6f.; Gaskin 2000: 57). Gerade weil bürgerschaftliches Engagement als wichtiges und unverzichtbares Element gesellschaftlicher Kapitalbildung geschätzt werde (vgl. Kral/Endres 2008: 28).

Zur Durchführung einer mehrdimensionalen Nutzenerhebung wird im Folgenden auf die Ausführungen von Barker/Pocock (2005: 2) zurückgegriffen. Sie nennen neben den bereits angeführten inputorientierten Verfahren zur Bewertung der Freiwilligenarbeit auch outputorientierte Ansätze. Zu ihnen gehören der soziale Nutzen und der Wert für Freiwillige:

► Sozialer Nutzen

Die Methode zur Berechnung des sozialen Nutzens entfernt sich von der reinen Gehaltsorientierung, indem der Nutzen der Freiwilligenarbeit bestimmt und der Versuch unternommen wird, den Freiwilligen in einem größeren Kontext zu sehen, der das Leben anderer und letztlich der Gesellschaft verbessert. Die Berechnung des sozialen Nutzens umfasst sowohl den direkten als auch indirekten Output von Freiwilligenarbeit. Der direkte Output wird anhand der Gebühren berechnet, die für eine vergleichbare Arbeit gezahlt werden würden. Das wäre der Preis, den die Einrichtung der betreuten Person bzw. deren Angehörigen in Rechnung stellen würde. Oder anders ausgedrückt, die Zahlungsbereitschaft des Empfängers von Hilfeleistungen bestimmt den Preis. Der indirekte Output schließt externe Effekte der Arbeit von Freiwilligen mit ein. Gemeint sind beispielsweise Lerneffekte, die die Angehörigen vom Beobachten der Arbeit der Freiwilligen mit ihren hilfsbedürftigen Angehörigen erhalten. Diese sind allerdings sehr schwer zu bewerten und damit auch zu berechnen.

Insgesamt ist dieses Verfahren in dieser Untersuchung nicht zielführend. Nahezu alle befragten Angehörigen äußerten, für den Dienst Freiwilliger keine Zahlungsbereitschaft

zu haben. Gründe waren häufig die Auffassung, dass ehrenamtliches Engagement unentgeltlich sein muss, und finanzielle Engpässe, die aufgrund der ohnehin meist schon erheblichen finanziellen Belastung durch die Pflegesituation bestehen.

► Wert für Freiwillige

Diese Methode zur Bestimmung des Wertes für Freiwillige nimmt Bezug auf die Vorteile bzw. Nachteile, die Freiwillige im Austausch für ihre zur Verfügung gestellte Zeit und Arbeit erhalten bzw. die ihnen entstehen. Diese Messmethode setzt voraus, dass Freiwillige Auskunft darüber geben, inwiefern ihr Leben von ihrer freiwilligen Tätigkeit geprägt wird. Sicherlich ist mit dieser Methode das Problem der Quantifizierung verbunden, gerade weil die Eindrücke sehr subjektiv sind und damit auch einen Vergleich zwischen Freiwilligen selbst oder zwischen den Freiwilligenprogrammen nur bedingt zulassen. Das Ziel der Quantifizierung wird aber auch nicht mehr verfolgt, da diese schon erfolgte. Daher ist es sinnvoll, Informationen von Freiwilligen selbst einzubinden. Diesem Umstand wird in dieser Arbeit Rechnung getragen. Neben der Freiwilligenperspektive werden aber auch Aussagen des leitenden und pflegenden Personals der Einrichtungen mit aufgenommen, um ebenfalls Informationen darüber zu erhalten, welchen Wert Freiwilligenarbeit für die Einrichtungen und damit für die Mesoebene einnimmt.

Davis-Smith/Ellis (2003: 52) betonen, dass die Entwicklung eines Tools, das ein vollständiges Audit ermöglicht, nicht einfach sei. Nach Ansicht der Autoren stelle es aber letztlich gut investiertes Geld dar, wenn endlich mit Zufriedenheit über den wahren Wert der Arbeit von Freiwilligen gesprochen werden könne. Denn es gehe schließlich nicht nur um Kosteneinsparungen. Freiwilligenarbeit erzeuge neben physischem und ökonomischem Kapital ebenfalls Human- und Sozialkapital. Deshalb schlagen Davis-Smith/Ellis (2003: 49) vor, die bisherigen Audits neben der eher einfach zu messenden Produktion von ökonomischem und physischem Kapital, also den finanziellen Einsparungen und dem Erhalt von physischen Outputs aus der Freiwilligenarbeit, um die Dimension des Human- und Sozialkapitals zu erweitern.

Im Folgenden wird zur Umsetzung der von Barker/Pocock (2005) vorgeschlagenen Messmethode des Wertes für Freiwillige das „volunteering impact assessment toolkit“ herangezogen, welches speziell für die Bewertung von Freiwilligenarbeit entwickelt worden ist. Das Toolkit unterscheidet zwischen den Kapitalien „physisches Kapital“,

„ökonomisches Kapital“, „Humankapital“ und „Sozialkapital“.<sup>86</sup> Die Kapitalanreicherung wird sowohl auf der Ebene der Freiwilligen als auch auf Einrichtungsebene untersucht (vgl. Institute for Volunteering Research 2004). Das Tool definiert die Kapitalien wie folgt:

Physisches Kapital wird im Folgenden als konkretes Produkt oder Output angesehen, das durch das freiwillige Engagement erzeugt wird und dem Empfänger der Leistung einen Nutzen bringt. Physisches Kapital ist eine quantifizierbare Messgröße und damit auch die gebräuchlichste in den Einrichtungen. Es kann sich beispielsweise um die Anzahl der Stunden handeln, die ein Freiwilliger seine Betreuungsleistungen anbietet. Beim ökonomischen Kapital handelt es sich um finanzielle und ökonomische Erträge, die aus Freiwilligenarbeit resultieren. Die offensichtlichste Form ökonomischen Kapitals ist die unbezahlte Arbeit, die für die Einrichtungen geleistet wird und für die ein Marktwert besteht. Für Freiwillige besteht die Kapitalie im Wert der Fortbildungen, die von den Einrichtungen angeboten werden, oder im beruflichen Werdegang, der durch Freiwilligenarbeit gefördert wird. Humankapital legt den Fokus auf die durch Freiwilligenarbeit erlangten Kompetenzen und auf die persönliche Entwicklung. Vor allem wird die Beschäftigungsfähigkeit von Freiwilligen durch Humankapital verbessert, indem neue Fähigkeiten und Fertigkeiten angeeignet werden, aber auch das Wohlbefinden und auch die Integrationsfähigkeit positiv beeinflusst werden. Sozialkapital ist nicht an einem konkreten Output oder an der individuellen Entwicklung messbar. Vielmehr geht es aus einem freiwilligen Engagement hervor, weil diese Tätigkeit einen Ausdruck sozialen Zusammenhalts darstellt. Durch das Knüpfen von Beziehungen sowie das Erzeugen von Netzwerken und Vertrauensbeziehungen entsteht gesellschaftlicher Zusammenhalt (vgl. Institute for Volunteering Research 2004: 14-15).

---

<sup>86</sup> Darüber hinaus führt das Toolkit auch eine fünfte Kapitalie ein, das kulturelle Kapital. Kulturelles Kapital wird von ihr als der Besitz an geteilten Werten kultureller oder religiöser Identität, einschließlich Sprache und kulturelles Erbe betrachtet (vgl. Institute for Volunteering Research 2004: 15). Da es im Untersuchungsfeld allerdings nur zwei von 47 befragten Freiwilligen ausländischer Herkunft gegeben hatte und die Pflegebedürftigen größtenteils deutscher Abstammung waren, wird dieser Aspekt der Kapitalanhäufung ausgelassen. Eine Berücksichtigung hätte zu keinen aussagekräftigen Ergebnissen geführt.



#### **5.4.1 Ebene der Freiwilligen**

Es kann nachgewiesen werden, dass Freiwillige Kapital in Form von physischem, ökonomischem, sozialem und Humankapital akkumulieren.

##### ***Physisches Kapital***

Nach der Messmethode des Institute for Volunteering Research (2004: 45f.) gelten als Güter physischen Kapitals der *Zugang zu Weiterbildungskursen*, der *Zugang zu gemeinschaftlichen Anlässen* mit anderen Freiwilligen und/oder hauptamtlichen Kräften sowie die *Unterstützung im Engagement*.

Hervorzuheben ist, dass Weiterbildungskurse angeboten werden müssen, die die Freiwilligen als relevant und interessant für ihre Arbeit empfinden. Sie müssen eine gute Qualität bieten und als Anerkennung bzw. Möglichkeit zum Kompetenzerwerb angesehen werden. Derartige Zugangswege werden den Freiwilligen insbesondere im Altenheim in Hamm und im Mainzer Pflegedienst geboten und sind vor allem in Hamm äußerst transparent gestaltet. Die Möglichkeit, sich jederzeit Wissen und Kompetenzen – gerade auch für das eigene Altern – aneignen zu können, ist jedem Freiwilligen bewusst. In beiden Einrichtungen erkennen die Freiwilligen den Bezug der Fortbildungskurse zu ihrer freiwilligen Tätigkeit und fühlen sich wertgeschätzt und anerkannt durch das kostenlose Angebot.

Der Zugang zu gemeinschaftlichen Anlässen in Form von Treffen, Festen, Feiern oder Ausflügen ist in jeder Einrichtung vorhanden, wobei in Hamm am häufigsten derartige Veranstaltungen stattfinden. Bei diesen Anlässen nehmen vielfach auch Hauptamtliche teil, oft werden auch die Heimbewohner mit eingebunden. Freiwillige schätzen diese Anlässe, zumal sie überwiegend gut organisiert sind, in einem geselligen Rahmen stattfinden und einen freundschaftlichen Kontakt zum Personal fördern.

Ein weiteres physisches Gut ist die Unterstützung im Engagement, um die Situation einer Unter- bzw. Überforderung zu vermeiden. Diese erhalten die Ehrenamtlichen in allen Einrichtungen, sei es in Form von personeller Begleitung, der Begleitung in Form von Weiterbildungskursen oder in Form von Gesprächsrunden, in denen Probleme und Herausforderungen angesprochen werden. Das Altenheim in Hamm bietet jedoch das größte Unterstützungspotenzial, da jedem einzelnen Freiwilligenbereich eigens ein An-

sprechpartner zugeteilt ist. Aber auch die in Mainz vorhandene Möglichkeit der Freiwilligen, alle vier Wochen an einem Gesprächskreis teilzunehmen, der von einer Psychologin begleitet wird, ragt als eine besondere Form der Unterstützung hervor.

### ***Ökonomisches Kapital***

Das ökonomische Kapital wird anhand der Indikatoren *Aufwandsentschädigung* und *gesteigerte Ertragskraft* in Form einer besseren finanziellen Situation, besseren Arbeitsmarktchancen oder Aufstiegschancen im eigenen Job gemessen (vgl. Institute for Volunteering Research 2004: 48).

Ökonomisches Kapital häufen die Freiwilligen in Form von Aufwandsentschädigungen an, sofern diese über den tatsächlich entstandenen Kosten liegen. Im Untersuchungsfeld zahlen alle ambulanten Einrichtungen, also die Pflegedienste in Bremen, Haiger und Mainz, ihren Freiwilligen eine Entschädigung. In der Regel liegt diese bei sieben bis sieben Euro fünfzig für stundenweise Betreuung bzw. 15 bis 20 Euro für ganze Betreuungsnachmittage. Die geleisteten Rückerstattungen werden die tatsächlichen monetären Aufwendungen der Freiwilligen in der Regel übersteigen.<sup>87</sup>

Zudem kommen die Freiwilligen in allen ambulanten Diensten, die eine Aufwandsentschädigung zahlen, auch in den Genuss steuerlicher Vorteile. Nach § 3 Nr. 26 EStG sind derartige Einnahmen aus einer nebenberuflichen Tätigkeit als Betreuer im Auftrag einer gemeinnützigen Organisation zum Erhebungszeitpunkt der Untersuchung bis zur Höhe von insgesamt 1.848 Euro im Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei. Rückwirkend zum 1. Januar 2007 ist diese Pauschale durch das „Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements“, welches im Juli 2007 verabschiedet wurde, auf 2.100 Euro angehoben worden. Seitdem besteht nach § 3 Nr. 26a EStG auch eine allgemeine Aufwandsentschädigung in Form eines Freibetrags in Höhe von 500 Euro im Jahr. Dieser Freibetrag hat zur Folge, dass in Zukunft auf Einnahmen aus der Freiwilligenarbeit für Ehrenamtliche, die nicht die Übungsleiterpauschale in Anspruch nehmen können wie die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder in Hamm, bis zur Höhe von 500 Euro im

---

<sup>87</sup> Keine Berücksichtigung finden hier Opportunitätskosten, also der Nutzenentgang, den Freiwillige durch die Entscheidung für oder gegen eine alternative Verwendung ihrer zur Verfügung stehenden Zeit erleiden.

Jahr keine Einkommenssteuer anfällt. Je nach individueller Steuerbelastung besteht so die Möglichkeit, den Freibetrag geltend zu machen.

Darüber hinaus zählt zum ökonomischen Kapital eine gesteigerte Ertragskraft. Aufgrund des in der Regel kostenlosen Qualifikationszugewinns und des in der persönlichen Vita aufgelisteten sozialen Engagements haben Bewerber eine gesteigerte Chance, vakante Stellen zu besetzen und genießen damit einen ökonomischen Vorteil. Falls die zu besetzende Stelle in derselben Organisation sein sollte, in welcher der Freiwillige auch bürgerschaftlich engagiert ist, besteht seitens der Organisation zudem die Möglichkeit, die Arbeitsweise und die Qualifikation des Freiwilligen einzuordnen, sodass eine gewünschte Passung zwischen Bewerber und freier Stelle besser gewährleistet werden kann. Auf diese Weise sind Freiwilligen eine Stelle in der ambulanten Einrichtung in Bremen und zwei Stellen in der stationären Einrichtung in Hamm vermittelt worden.<sup>88</sup> Sobald die Hammer Einrichtung ihren anvisierten Plan in die Tat umsetzt, zertifizierte Freiwilligenkoordinatoren auszubilden, wird davon auszugehen sein, dass insbesondere diese Personen erhöhte Arbeitsmarktchancen erlangen. Schließlich ist eine derartige Ausbildung in der Regel mit hohen Kosten verbunden. Zudem ist ein zunehmendes Interesse von Organisationen an Personen mit diesem Ausbildungshintergrund festzustellen, wenn man die steigende Anzahl von Ausbildungskursen betrachtet. In der Bremer Einrichtung, die ihren Freiwilligen eine Aufwandsentschädigung zahlt, ist oftmals der Aspekt der finanziellen Vergütung als Einstiegsmotivation in ein freiwilliges Engagement genannt worden, um die „Haushaltskasse“ aufzubessern.

### ***Humankapital***

Ein ausgeprägter Nutzeneffekt auf Seiten der Freiwilligen ist der Zugewinn an Humankapital. Folgende Indikatoren sind für die Erlangung von Humankapital ausschlaggebend: Die *allgemeine Entwicklung von Fähigkeiten und Erfahrungen*, die *spezifische Entwicklung von Fertigkeiten und Kenntnissen*, die *persönliche Entwicklung* und die

---

<sup>88</sup> Bei der Entstehung der Arbeitsplätze ist keinesfalls ausgebildetes Fachpersonal verdrängt worden, sondern es sind Aufgabenbereiche entstanden, die eine komplementäre Funktion zur eigentlichen Pflege einnehmen. So ist z. B. eine Person für die Koordination der Freiwilligenarbeit eingestellt worden, eine andere zur Betreuung eines Dementencafés.

*Gesundheit und das allgemeine Wohlbefinden* (vgl. Institute for Volunteering Research 2004: 46f.).

Unter der Kategorie allgemeine Entwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen nennen nahezu alle Befragten soziale und kommunikative Kompetenzen wie Geduld und Einfühlungsvermögen sowie die Bereitschaft, Neues auszuprobieren, Hemmschwellen zu überwinden und Ängste abzubauen. Gerade die Ehrenamtlichen in Hamm berichten über die Fähigkeit, mehr Kompetenzen in allen alltäglichen Lebensbereichen aufzubringen. Diese Qualifikationszugewinne eignen sich die Freiwilligen in der Regel während ihres Engagements selbst an, ohne dass die jeweilige Einrichtung großen Einfluss darauf ausüben kann. Sie werden durch den Umgang mit den zu Betreuenden und der Interaktion mit dem pflegenden Personal gebildet.

Die spezifische Entwicklung von Fertigkeiten und Kenntnissen wird allerdings durchaus seitens der Organisation beeinflusst, indem gezielt Fort- bzw. Weiterbildungskurse angeboten werden, die meist auf das Krankheitsbild Demenz ausgerichtet sind. Im Altenheim in Hamm werden demenzspezifische Betreuungskonzepte wie „Biografiearbeit“ oder „Integrative Validation“ vermittelt. Im Gegensatz dazu wird in der Duisburger Einrichtung von einigen Freiwilligen moniert, dass keine weiterführenden Angebote vorhanden sind, um die Entwicklung von demenzspezifischen Fertigkeiten und Kenntnissen zu fördern. Insgesamt ist zu beobachten, dass je mehr auf die spezifische Entwicklung von Fertigkeiten und Kenntnissen Einfluss genommen wird, desto geringere Berührungängste als hemmende Faktoren, sich freiwillig zu engagieren, bestehen und umso mehr werden weitere Fort- bzw. Weiterbildungsangebote nachgefragt.

In Bezug auf den Indikator persönliche Entwicklung sehen alle Freiwilligen stark ausgeprägte Dimensionen. Ihnen wird das Gefühl von Anerkennung zuteil, das zugleich das Selbstwertgefühl steigert und ihnen Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten schenkt. Sie verlieren die Angst vor dem eigenen Altern und bereiten sich darauf besser vor. Sie haben das Gefühl, etwas Sinnvolles zu leisten und anderen Menschen zu helfen oder eine Freude zu bereiten, und erfahren im Gegenzug Dankbarkeit. Und wenn dies nicht vom Pflegenden selbst ausgeht, dann meist von dem Einrichtungspersonal oder den Angehörigen. Gerade die persönliche Entwicklung wird von vielen Befragten als Motivation begriffen, das freiwillige Engagement weiterhin auszuführen bzw. sogar auszudehnen.

Das bürgerschaftliche Engagement wirkt sich überdies auch äußerst positiv auf die Gesundheit und das allgemeine Wohlbefinden aus. Nahezu alle Befragten sprechen von Freude im Umgang mit alten Menschen, der ihnen eine innere Zufriedenheit bereitet und das gute Gefühl gibt, für sich und für andere etwas Gutes getan zu haben. Gerade die verspürte Dankbarkeit der Hilfsbedürftigen, die ihnen häufig zuteilwird, gibt den Freiwilligen ein befriedigendes Gefühl und verhilft dazu, auch die schwierigen Phasen zu überstehen. Viele der Freiwilligen im Ruhestand betrachten das freiwillige Engagement als Kompensation zur Erwerbsarbeit. Ihr Engagement bietet ihnen eine neue Abwechslung und füllt den neuen Lebensabschnitt des dritten Lebensalters mit körperlicher Betätigung und Zufriedenheit.<sup>89</sup>

### ***Sozialkapital***

Güter des Sozialkapitals sind nach Auffassung des Institute for Volunteering Research (2004: 49f.) *Freundschaften, Gruppen und Netzwerke, Vertrauen und Solidarität und Normen der Reziprozität und Bürgersinn*.

Nahezu alle Freiwilligen äußern im Fragebogen, sich in ihrer jeweiligen Einrichtung gut integriert zu fühlen. Sie bilden Gruppen bzw. Netzwerke, die häufig freundschaftlich geprägt sind. Von den Befragten weist die Mehrheit (48,9 Prozent) einen Freundes- bzw. Bekanntenkreis auf, den sie für mittelgroß halten. 36,2 Prozent der Personen des Untersuchungsfeldes schätzen ihren Bekanntenkreis sogar als sehr groß ein, während ihn nur 14,9 Prozent für eher sehr klein halten. Zu diesem Freundes- und Bekanntenkreis gehören oftmals Personen aus dem Umfeld der Einrichtung. 42,6 Prozent der Befragten zählen andere Freiwillige, 6,4 Prozent hauptamtliches Personal und 2,1 Prozent Patienten der Einrichtung dazu, wohingegen allerdings 46,8 Prozent keine Personen des Einrichtungsumfeldes mit einrechnen. In Hamm sehen sogar 64,3 Prozent der Befragten andere Freiwillige und 7,1 Prozent Hauptamtliche zu ihrem Freundes- bzw. Bekanntenkreis gehörend. Darüber hinaus entstehen Gruppierungen, in denen die Interessen der Freiwilligen gebündelt werden, wie beispielsweise in der Hammer Einrichtung der Vorstand der Ehrenamtlichen. Die freiwilligen Betreuungsleistungen wirken vor allem in-

---

<sup>89</sup> Zu den (positiven) Auswirkungen freiwilliger Arbeit auf das Wohlbefinden Freiwilliger vgl. auch Oppikofer et al. 2009, Fischbach/Veer 2008, Strasser 2008, Strasser/Stricker 2008, Warendorf/Siegrist 2008, Strasser/Stricker 2007 und Oppikofer et al. 2002.

tegrierend. Denn die Kontakte der Freiwilligen nach außen tragen auch dazu bei, dass die Patienten in der Gemeinde über eben diese Kanäle integriert bleiben. Indem sie darüber informiert werden, was im näheren Umfeld geschieht, wird einer Isolation vorgebeugt.

Ein weiteres Gut des Sozialkapitals ist Vertrauen und Solidarität. Auch hier weist das Altenheim in Hamm ein höheres generalisiertes Vertrauen als der Durchschnitt auf (28,6 Prozent gegenüber 23,4 Prozent), in Duisburg und Mainz sind es sogar 33,3 Prozent. Auch geben 55,3 Prozent der befragten Freiwilligen des Untersuchungsfeldes an, dass sie allen Personen im Umfeld ihrer Einrichtung vertrauen können. In Hamm sind es sogar 71,4 Prozent, wohingegen es in Hilden nur 20 Prozent sind. 63,8 Prozent der Befragten würden sich nur an bestimmte Personen als Vertrauensperson wenden, in Haiger sind es 77,8 Prozent und in Hamm nur 57,1 Prozent. Mehr als zwei Drittel des Untersuchungsfeldes (72,3 Prozent) vertrauen darauf, dass die meisten Personen Hilfe anbieten würden, wenn man sie selbst bräuchte. In Düsseldorf sind alle dieser Meinung, gefolgt von Hamm, wo sich 85,7 Prozent der Auffassung anschließen. Auch fühlt ein Großteil der Befragten ihre Vertrauensvergabe nicht missbraucht. Während sich in Haiger 100 Prozent, in Duisburg 83,3 Prozent, in Hamm 78,6 Prozent der Freiwilligen nicht ausgenutzt fühlen, liegt der Prozentsatz im Durchschnitt bei 68,1 Prozent. In Düsseldorf und Mainz haben lediglich 50 Prozent das Gefühl, nicht ausgenutzt zu werden.

Durch Normen der Reziprozität und Bürgersinn entsteht ebenfalls soziales Kapital. 33,3 Prozent der Befragten in Mainz und 21,4 Prozent in Hamm würden Zeit und Geld für ein Projekt aufbringen, auch wenn sie aus diesem selbst keinen Nutzen ziehen können, aber andere Personen aus derselben Einrichtung. Im gesamten Untersuchungsfeld sind es 17 Prozent. Generell bekundet die Mehrheit der Interviewten, dass freiwilliges Engagement ein gegenseitiges Geben und Nehmen sei. Es sei überaus bereichernd, Hilfe zu leisten und im Gegenzug Dankbarkeit zu erfahren sowie das Gefühl zu haben, gebraucht zu werden. Viele der Befragten stellen aber auch ihre Interessen hinten an und leisten aus einem Pflichtgefühl gegenüber der Gesellschaft Gutes. Bei anderen besteht hingegen die Hoffnung, im Falle der eigenen Pflegebedürftigkeit selbst Hilfe von Freiwilligen zu erfahren.

#### **5.4.2 Zwischenbilanz zur Anreicherung von Kapitalien auf Freiwilligenebene**

Die Ergebnisse der Studie zeigen klar den Zugewinn der unterschiedlichen Kapitalien auf, wobei die Freiwilligen insbesondere in der Hammer und Mainzer Einrichtung am meisten Kapital „schlagen“. Das Altenheim in Hamm und die ambulante Pflegestation in Mainz gewähren ihren Freiwilligen den transparentesten Zugang zu Weiterbildungskursen, fördern durch gemeinsame Treffen am stärksten den Austausch zwischen Haupt- und Ehrenamt und unterstützen ihre Freiwilligen nicht nur mit finanziellen, sondern auch mit personellen Ressourcen. Die Freiwilligen können dort demzufolge am meisten physisches Kapital anreichern.

Ökonomisches Kapital erhalten die Freiwilligen in den ambulanten Diensten, in denen eine Aufwandsentschädigung gezahlt wird. Die Kapitalakkumulation durch eine gesteigerte Ertragskraft konnte in der Bremer und Hammer Einrichtung beobachtet werden, in denen Freiwillige neue Arbeitsplätze gefunden hatten. Auch führt die freiwillige Arbeit zu einem Gewinn an Humankapital im Sinne von sozialen und kommunikativen Kompetenzen.

Viele Engagierte vermögen ihr Leben, gerade in der Phase des Ruhestands, mit neuem Sinn zu füllen. Anderen Menschen zu helfen und Spaß an der Tätigkeit zu haben, schenkt ihnen Zufriedenheit. Manche sehen ihr Engagement aber auch als Kompensation zur Erwerbsarbeit im Ruhestand.

Auch reichert Engagement die persönlichen Ressourcen in Form von Beziehungen und gesellschaftlicher Anerkennung an, in anderen Worten mit Sozialkapital. Die neu erworbenen Kompetenzen und das aufgebaute Beziehungskapital führen dazu, einen Arbeitsplatz zu finden. Gerade das Kriterium der sozialen Integration ist ein gewichtiger Antrieb, ein freiwilliges Engagement aufzunehmen.

Kapitalien erwachsen aus dem Engagement heraus, ohne dass diese vorher explizit eingefordert worden wären. Allerdings werden sie daraufhin als Voraussetzung gesehen, weiterhin freiwillig aktiv zu sein. Die Nutzensausprägung korreliert hierbei positiv zum Organisationsgrad der Freiwilligenarbeit. Gerade im Hammer Altenheim, der Einrichtung mit dem höchsten Organisationsgrad, wird deutlich, dass die Freiwilligen die meisten Kapitalien anreichern.

### **5.4.3 Einrichtungsebene**

#### ***Physisches Kapital***

Das Institute for Volunteering Research (2004: 65) empfiehlt zur Messung des physischen Kapitals auf Einrichtungsebene die Indikatoren *Quantität der Leistungen*, *Qualität des Services* und *Innovationen*, die aus der Arbeit mit Freiwilligen resultieren. Damit besteht eine Analogie zu den Ausführungen der Autoren Hager/Brudney (2005). Diese haben ebenso eine Verbesserung der Quantität und Qualität der Dienstleistungen sowie den Zugang zu besonderen Fähigkeiten, die letztlich in ein erhöhtes Innovationspotenzial münden, als wichtige Analysefelder für ihre Messmethode herausgestellt.

Die Einrichtungen reichern physisches Kapital an, indem sie die Quantität der Leistungen steigern. Beispielsweise kann die Einrichtung in Hamm einen Kapazitätszuwachs um bis zu sechs Ehrenamtsbereiche nachweisen, in denen über 150 Ehrenamtliche tätig sind und insgesamt 150 Stunden freiwillige Arbeit die Woche leisten. Auch die Düsseldorfer Einrichtung sticht durch ein reichhaltiges Betreuungsangebot hervor. Sie bietet kein festes, sondern ein bedarfsgesteuertes Angebot an, sodass sich die Hilfeleistungen nach dem Wohlbefinden und der Aufnahmefähigkeit der Patienten richten. Generell ist es durch den Einsatz Freiwilliger besser möglich, die Angebote auf die Bedürfnisse der Patienten auszurichten. Während für Demenzkranke im fortgeschrittenen Stadium die persönliche Betreuung am wichtigsten ist, sind für Patienten mit nur leichten oder mittelschweren Anzeichen von Demenz Betreuungsangebote wie Gedächtnistraining, Singen, Basteln, Malen, Gymnastik oder beispielsweise eine Cafeteria von hohem Stellenwert. Der Einsatz von Freiwilligen ermöglicht ein derart quantitativ reichhaltiges Spektrum von qualitativ hochwertigen Betreuungsleistungen.

Durch das Zusammenspiel von professioneller Pflege und ehrenamtlicher Betreuung tragen Freiwillige zur Qualität des Service bei. Das führt zu einer höheren Lebensqualität und größerem Wohlbefinden bei den Patienten bzw. Heimbewohnern. In Hamm wie auch in Mainz können beispielsweise 1:1 Betreuungen umgesetzt werden. Die persönliche Betreuung ist gerade für die Gruppe der Hilfsbedürftigen von großem Wert, die alleinstehend sind, keine Angehörigen haben und auch sonst wenige soziale Kontakte nachweisen können. Die Freiwilligen werden mit der Zeit zu Vertrauenspersonen, die mehr Nähe zum Patienten zulassen, Trost spenden und Zeit und Interesse haben, zuzuhören. Damit wird die Betreuungsleistung zur Komplementärleistung der eigentlichen



Pflege und steigert die Qualität des Heimaufenthalts bzw. der ambulanten Pflegeleistungen. Weil die Hilfsbedürftigen im Gegensatz zum Personal nicht in einem Abhängigkeitsverhältnis zu den Freiwilligen stehen, bahnt sich auch eher eine freundschaftliche Beziehung an. Vor allem profitieren die Personen davon, die aufgrund des fortgeschrittenen Demenzstadiums einer besonders zeitintensiven Betreuung bedürfen, weil Freiwillige ihnen mehr Aufmerksamkeit und Zeit schenken können als das pflegende Personal. Das Ergebnis sind Verbesserungen im psychischen, physischen und sozialen Bereich der Patienten. Dadurch, dass die Freiwilligen in keinem Abhängigkeitsverhältnis zum Heim oder zu den Pflegern stehen, werden in der Regel ohne Umschweife Beschwerden von ihnen vorgebracht, wenn Missstände im Umgang des Pflegepersonals mit den Patienten zutage treten. Gerade in Anbetracht des jüngsten Prüfberichtes des Medizinischen Dienstes der Spitzenverbände der Krankenkassen wird offensichtlich, wie wichtig und wertvoll eine derartige Qualitätskontrolle von Freiwilligen sein dürfte.<sup>90</sup>

Nicht zuletzt tragen Freiwillige zu Innovationen in der Einrichtung bei. Durch den verstärkten Kontakt der Einrichtungen mit der Umwelt und durch die Vermengung der unterschiedlichsten Qualifikationen werden neue Ideen eingebracht, die unter anderem dazu führen, dass neue Betreuungsleistungen konzipiert werden. Dies wird dadurch begünstigt, dass Freiwillige die täglichen Abläufe aus einer ganz anderen Perspektive und weniger durch die Pflegebrille sehen.<sup>91</sup> Bestes Beispiel für einen hohen Innovationsgrad ist die Einrichtung in Hamm, in der die meisten Betreuungsleistungen von Freiwilligen initiiert worden sind.

### ***Ökonomisches Kapital***

Ökonomisches Kapital wird auf der Ebene der Einrichtung im *Wert der Organisationsarbeit*, anhand von *Spenden und Fördergeldern* sowie in der *Schaffung neuer Arbeitsplätze* verortet (vgl. Institute for Volunteering Research 2004: 67f.).

---

<sup>90</sup> Dieser Bericht (MDS 2007: 67) weist auf potenzielle Gesundheitsgefährdungen der Pflegebedürftigen hin. Gerade in der Pflege und Betreuung von Menschen mit Demenz in stationären Einrichtungen würden Qualitätsdefizite bestehen.

<sup>91</sup> Die spezifische Perspektive, die Hauptamtliche so nicht einnehmen können, wird in der Literatur mit „Laienkompetenz“ bezeichnet und bringt die ganz eigene Art zum Ausdruck, mit der Freiwillige eine Tätigkeit angehen (vgl. Reifenhäuser 2009: 94).

Ökonomisches Kapital generieren die Einrichtungen dadurch, dass sie den Wert der Organisationsarbeit steigern. In den Interviews der Leitungskräfte wird in allen Einrichtungen bekundet, dass das erweiterte Angebot ohne die Hilfe Freiwilliger aus Kostengründen nicht angeboten werden kann; auch können diese markt- bzw. geldwerten Zusatzleistungen von Hauptamtlichen wegen Zeitmangels nicht erbracht werden. Das reichhaltige Betreuungsangebot entlastet die hauptamtlichen Pflegekräfte, die häufig zu wenig Zeit für betreuende Tätigkeiten haben. Insbesondere pflegenden Angehörigen kommen die freiwilligen Betreuungsleistungen, die in der Regel in einer substitutiven Beziehung zu den Leistungen stehen, die Angehörige selbst erbringen, zugute. Die gestiegene Qualität wird auch dadurch sichtbar, dass ambulante Dienste große Vorteile bei der Kundenbindung und in einem möglichen Hinauszögern des stationären Aufenthalts sehen, wenn freiwillige Helfer mitwirken. Stationäre Einrichtungen sind sich über den gestiegenen Wert der Organisationsarbeit bewusst, denn bei der Wahl eines Altenheims für einen Pflegebedürftigen ist Freiwilligenarbeit ein entscheidender Faktor. So führt das Altenheim in Hamm eine Warteliste für Interessenten, die gerne stationär aufgenommen werden möchten, und begründet das Interesse mit dem Angebot an freiwilligen Komplementärleistungen.

Die Arbeit mit Freiwilligen begünstigt auch die Einnahmen der Organisation in Form von Spenden und Fördergeldern. So erhalten die Bremer und Mainzer Einrichtung vom Träger Gelder, die Einrichtung in Hamm wird gefördert von der Landesstiftung für Wohlfahrtspflege. Förderungen für niedrigschwellige Betreuungsangebote nach § 45c SGB XI erhalten die Mainzer und die Haiger Einrichtung.

Ökonomisches Kapital wird ebenso durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze in der Einrichtung geschaffen, die zu einer erhöhten Wertschöpfung beitragen. So haben das Altenheim in Hamm sechs Arbeitsplätze, der ambulante Dienst in Bremen sowie der in Haiger eine Stelle schaffen können.

### ***Humankapital***

Humankapital manifestiert sich in den Einrichtungen anhand der Kategorien *Personalentwicklung der Belegschaft*, *Diversifizierung der Belegschaft* und *Entwicklung der Organisation* (vgl. Institute for Volunteering Research 2004: 66f.).

## *Empirische Ergebnisse*

Alle Einrichtungen im Untersuchungsfeld geben an, Zugang zu besonderen Fähigkeiten zu erhalten, die Freiwillige mitbringen. Diese tragen zur Entwicklung des Personals bei, sei es durch Entlastungseffekte oder durch die Bereitschaft, Neues auszuprobieren. Denn Hauptamtliche können, indem sie entlastet werden, mehr Zeit für Schulungen und Fortbildungen aufbringen. Aber auch der Umstand, mit Freiwilligen zusammenzuarbeiten, die überwiegend ein nicht so fachlich eingeschränktes Blickfeld haben, führt zur Reflexion der eigenen Arbeit. Beispielsweise sieht eine Hauptamtliche in Hamm ihre Arbeit mit Freiwilligen als eine Art Lernpartnerschaft, die dazu verhilft, Neues auszuprobieren und Hemmschwellen zu überwinden. Die Duisburger Einrichtung hat Zugriff auf musikalische Qualifikationen, sodass des Öfteren kleine Konzerte in der Einrichtung gegeben werden. Bei diesen spielen auch Heimbewohner mit.

Eine Diversifizierung erfolgt durch die zum Teil sehr heterogenen Gruppen, in denen gearbeitet wird. So entsteht ein verstärkter Austausch zwischen den Generationen, da die hauptamtlichen Pflegekräfte häufig jünger sind als die ehrenamtlich Engagierten. Auch entsteht mehr Abwechslung in den Einrichtungen. In Hamm wird z. B. der Cafeteria-Dienst von mehreren Freiwilligen übernommen, die wechselseitig den Dienst übernehmen.

Die Entwicklung der Organisation wird von den Freiwilligen in der Hinsicht beeinflusst, als dass sie gute Ideen einbringen, sie teilweise managen und die Organisation in Kontakt mit der Umwelt halten. Insbesondere die Entwicklung des Altenheims in Hamm ist stark von der Arbeit Freiwilliger geprägt. Hier sind die Freiwilligen maßgeblich am Gelingen des Umbaus des Altenheims beteiligt gewesen, auch viele organisatorische Strukturen wie auch das Leitbild der Einrichtung sind auf die Mitwirkung Ehrenamtlicher zurückzuführen. Die Freiwilligen tragen zudem maßgeblich zur Optimierung von Freiwilligenstrukturen bei, um eine organisierte und stetig hochwertige Freiwilligenarbeit sicherzustellen.

### ***Sozialkapital***

Die Einrichtungen verbuchen Sozialkapitaleffekte, die ihren Ausdruck in der *Gewinnung und Bindung von Personal und Freiwilligen* und in der *Reputation der Einrichtung* finden (vgl. Institute for Volunteering Research 2004: 69f.).

Dadurch, dass sich Hauptamtliche und Freiwillige in ihrer Arbeit ergänzen, ist es möglich, die Arbeitsmoral aller Beteiligten zu steigern. Das Pflegepersonal muss sich während der ehrenamtlichen Betreuung nicht um die Patienten sorgen und sieht dennoch deren Zufriedenheit. Ein harmonisches Verhältnis zwischen allen Beteiligten sowie die Entlastung des Pflegepersonals führen dazu, dass die Gewinnung Ehrenamtlicher bzw. Hauptamtlicher erleichtert wird und generell auch die Bereitschaft besteht, weiterhin in der Einrichtung tätig zu sein. Beispielsweise gibt das Altenheim in Hamm an, keine Probleme mit der Rekrutierung Freiwilliger oder Hauptamtlicher zu haben.

Insbesondere tragen Freiwillige zur Reputation der Einrichtung bei, indem sie Repräsentanten der Organisation darstellen, die Organisation und deren Angebot, aber auch die Qualität der Arbeit im Ort bekannt machen und damit einen Imagegewinn herbeiführen. Allgemein wird anerkannt, dass die durch Freiwilligenarbeit verbesserten Betreuungsleistungen zur Abgrenzung von Mitbewerbern führen. Als Resultat entsteht ein verbessertes Bild in der Öffentlichkeit, das wiederum zu öffentlicher Unterstützung führt und positiv zum Organisationsziel beisteuert.

#### ***5.4.4 Schlussfolgerungen zur Anreicherung von Kapitalien auf Einrichtungsebene***

Wie auch schon bei den Resultaten auf Freiwilligenebene, der Kapitalzuwachs auf Einrichtungsebene ist ebenfalls bedeutend. So reichern die Organisationen physisches Kapital an, indem sie Leistungen anbieten, die eine Komplementärleistung zur Pflege darstellen und auf die Bedürfnisse ihrer Klientel ausgerichtet sind. Gerade dem Altenheim in Hamm gelingt es, ein sehr breites Spektrum an Betreuungsangeboten zu realisieren. Und Düsseldorf kann mithilfe der Freiwilligen ein bedarfsgesteuertes Angebot umsetzen. Dadurch, dass die Angebote auf die Bedürfnisse der Patienten bzw. Heimbewohner zugeschnitten sind, ist ebenso eine besondere Qualität der Leistungen festzustellen. Die freiwilligen Unterstützungsleistungen werden nämlich überwiegend ohne Zeitvorgaben durchgeführt, sodass sie im Einklang mit den individuellen Bedürfnissen der zu Betreuenden sind. In Hamm wird sogar – wie auch in Mainz – eine 1:1 Betreuung umgesetzt. Vor allem werden in diesem Altenheim aus dem Betreuungsprozess heraus innovative Betreuungslösungen erarbeitet, die aus dem kreativen Zusammenspiel von Mitarbeitern, freiwilligen Helfern und den Bedürfnissen der zu Betreuenden erwachsen.

Ökonomisches Kapital reichern die Einrichtungen an, indem sie Betreuungsangebote offerieren können, die ohne die Mithilfe Freiwilliger nicht finanzierbar wären. Gerade

hauptamtliche Mitarbeiter werden durch den Einsatz Freiwilliger entlastet. Daher können sie lukrativeren Tätigkeitsbereichen nachgehen, in denen zumindest kostendeckend gearbeitet wird. Insgesamt ist allen Einrichtungen bewusst, dass die freiwilligen Unterstützungsleistungen Kunden binden und ein wichtiges Auswahlkriterium bei der Wahl des Dienstes bzw. Altenheims darstellen, zumal sich die Betreuungsleistungen gerade für Angehörige als entlastend erweisen. Aber die Arbeit mit Freiwilligen findet überdies gesellschaftlichen Anklang und damit finanzielle Unterstützung, sei es vom Träger selbst wie in Bremen und in Mainz oder von anderen Sponsoren oder Spendern, wie beispielsweise in Hamm. Nicht zuletzt werden wie in Bremen, Haiger und Hamm neue Arbeitsplätze geschaffen, die ebenso die Einnahmen der Organisation steigern.

Humankapitalzugewinne verzeichnen ausnahmslos alle Einrichtungen. Die Arbeit mit Freiwilligen führt zu Informationsaustausch, neue Wege in der Betreuung werden beschritten, Arbeitsbereiche werden ausgedehnt, der Kontakt mit der Außenwelt wird intensiviert und die zukünftige Entwicklung der Organisation beeinflusst. Einer Informationshortung innerhalb der Organisation und damit der Isolation von der Umwelt wird maßgeblich entgegengewirkt.

Sozialkapitaleffekte ergeben sich dahingehend, dass bürgerschaftliches Engagement eine Basis für ein konstruktives Zusammenspiel von haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeit schafft. In einem vertrauensvollen Klima gegenseitiger Reziprozität sind die Organisationen in der Lage, ohne großen Aufwand neue Mitarbeiter zu werben bzw. neue Freiwillige zu finden. Auch wird die Fluktuation niedrig gehalten. Es gelingt den Einrichtungen, mit ihren freiwilligen Betreuungsangeboten einen guten Ruf aufzubauen und sich im Gemeinwesen zu verankern. Dieser Imagegewinn ist für viele Einrichtungen ein ausschlaggebendes Moment, auf Freiwilligenarbeit zu setzen.

## **6 Gesamtinterpretation und Handlungsempfehlungen**

Im Folgenden werden der Gang der Arbeit und die in der Einleitung gestellten Fragen resümierend behandelt. Daran anschließend wird der Bogen zum Konzept des Sozialkapitals geschlagen. Die Arbeit schließt mit Handlungsempfehlungen für eine nachhaltige Förderung bürgerschaftlichen Engagements in der Altenhilfe.

### ***Resümee***

Der demografische Wandel stellt die deutsche Bevölkerung vor bedeutende Herausforderungen. Denn eine negative Begleiterscheinung des Anstiegs der Lebenserwartung ist die Zunahme der Pflegebedürftigkeit und damit auch der demenziellen Erkrankungen, eine der teuersten Krankheitsgruppen im höheren Alter. Diese Entwicklung wäre primär noch kein Anlass zur Sorge, würde sich nicht gleichzeitig der Altersaufbau der Bevölkerung grundlegend verändern. Im Vergleich zu heute werden in 50 Jahren Schätzungen zufolge voraussichtlich doppelt so viele Personen, die auf Leistungen der Alterssicherungssysteme zurückgreifen, Menschen im Erwerbsalter gegenüberstehen.

Die künftige Belastung der sozialen Sicherungssysteme ist absehbar. Es ist zu befürchten, dass in Zukunft der Betreuungsbedarf älterer, auf Hilfe angewiesener Menschen nicht gedeckt sein wird, wenn ausschließlich bezahlte Kräfte öffentliche Fürsorgeleistungen erbringen. Daher wird der Ruf nach freiwilligen, bürgerschaftlich engagierten Helfern zur Entlastung des Staates immer lauter. Vor allem wird diskutiert, gerade Ältere in die Betreuung einzubinden. Denn wie Untersuchungen zeigen, weisen Menschen des dritten Lebensalters steigende personelle, ökonomische sowie zeitliche Ressourcen auf. Sie vermögen einen beachtlichen und künftig unverzichtbaren Beitrag zur Entschärfung der Lage beizutragen. Durch ihre produktiven Beiträge in Form von Gütern und Dienstleistungen würden sie die sozialen Kosten reduzieren und gleichzeitig die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt steigern.

Bürgerschaftliches Engagement ist zweifelsohne von großem Wert für eine Gesellschaft. Dessen Bedeutung wird alleine durch die öffentliche, politische wie auch wissenschaftliche Wahrnehmung deutlich. In Anbetracht der Wertschöpfung ist dies nicht verwunderlich. Im Jahr 2009 sind 36 Prozent der deutschen Bevölkerung mindestens einer freiwilligen Tätigkeit nachgegangen (vgl. BMFSFJ 2010: 1). Demzufolge haben

sie umgerechnet eine Arbeitsleistung in einer Größenordnung im Wert von etwa 35 Milliarden Euro zum Gemeinwesen beigetragen (vgl. Engagementatlas 2009: 13f.).

Die infrastrukturelle Basis für die Mehrheit der Engagierten stellen rund eine Million Organisationen, die dem Dritten Sektor zuzurechnen sind, dar. Diese tragen maßgeblich zur Initiierung, Aufrechterhaltung und Qualifizierung des Engagements bei und gelten als vertrauenswürdige Alternative zu erwerbswirtschaftlich ausgerichteten Unternehmen. Sie sind sozusagen das „missing link“, das Staat, Markt und Gesellschaft zusammenhält. Dabei geht der Bereich Soziales als drittgrößter Sektor hervor, in dem zum Großteil ältere Menschen, die neben einer höheren sozioökonomischen Lage auch relativ gesund sind, Zeit für freiwillige Tätigkeiten aufbringen.

Zumal fast ein Drittel der noch nicht auf freiwilliger Basis engagierten deutschen Bevölkerung die Bereitschaft mitbringt, sich in Zukunft zu engagieren, und ein weiteres Siebtel dazu bereit ist, ihr bereits bestehendes Engagement auszuweiten, lässt sich zudem ein beachtliches Engagementpotenzial in der Bevölkerung orten, welches im Sinne der Wohlfahrtsproduktion aktiviert werden sollte. Hier setzt insbesondere der Staat Signale. Durch Gesetze und Modellvorhaben wird auf politischer Ebene versucht, weitere Teile der Bevölkerung für ein freiwilliges Engagement zu aktivieren, indem günstige Rahmenbedingungen für freiwillige Leistungen geschaffen werden.

Das Resultat soll eine so genannte Bürgergesellschaft darstellen, die auf sozialer Sicherheit mit Partizipationschancen und Raum für bürgerschaftliches Engagement beruht. Jedem Einzelnen wird hier eine bürgerschaftliche Verantwortung und Gestaltungsmöglichkeit zuteil. Diese zeigt sich in der aktiven Selbstorganisation der Bürger, die sich nach demokratischen Prinzipien unabhängig von Staat und Markt richtet.

Mit dem Leitbild der Bürgergesellschaft manifestiert sich gleichzeitig das soziale Kapital, welches dazu gereicht, eigene wie auch gemeinschaftliche Nutzengewinne zu erzielen oder einfach Probleme zu lösen. Die vielschichtigen Facetten sozialen Kapitals kommen in verschiedenen Ausprägungen, wie beispielsweise in Verpflichtungen und Erwartungen oder in starken oder schwachen Beziehungen, zum Vorschein. Untersuchungen bestätigen, dass vor allem politische, institutionelle und rechtliche Strukturen die Genese sozialen Kapitals beeinflussen, sodass auch die Rahmenbedingungen für diese Kapitalakkumulation von Bedeutung sind (vgl. Stolle/Rothstein 2007; Healy/Côte 2004).

## *Gesamtinterpretation und Handlungsempfehlungen*

Die freiwillige Mitgliedschaft in formellen Vereinigungen bietet gute Möglichkeiten, soziales Kapital zu bilden bzw. den vorhandenen Kapitalstock zu vergrößern und gleichzeitig seinen Beitrag zur Bürgergesellschaft zu leisten. Jedoch weisen eine Vielzahl dieser Verbände Organisationsformen auf, die die Mobilisierung und Ausschöpfung des vorhandenen Potenzials von freiwilligem Engagement konterkarieren. Vielfach bestehen weder ausreichende Anreizstrukturen noch Konzepte für freiwilliges Engagement.

Dennoch zeigen Verbände zusehends den Willen, verstärkt auf Freiwilligenarbeit zu setzen, indem sie eine organisierte Einbindung des freiwilligen Engagements auf einer verbindlichen und fachlichen Grundlage umzusetzen versuchen. Viele Organisationen lassen so Personen zum Freiwilligenkoordinator ausbilden. Diesen kommt die Aufgabe zu, die strategische Ausrichtung sowie die operativen Freiwilligenstrukturen auf ein Idealmodell des Freiwilligenmanagements auszurichten. Dieses Modell reicht von der Bedarfseinschätzung und Entwicklung von Aufgabenprofilen über die Anwerbung, Begleitung und Unterstützung bis hin zur Anerkennung und Evaluation und findet zunehmend öffentlichen Anklang.

### *Untersuchung der organisatorischen Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit und der Einbindung des freiwilligen Engagements in den einzelnen Pflegeeinrichtungen*

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung in sieben Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege bestätigen, dass freiwilliges Engagement durchaus innerhalb solider Rahmenbedingungen stattfindet. Freiwilligenarbeit wird in Einrichtungen geleistet, die durchweg wirtschaftlich gut gestellt sind und ihren Mitarbeitern angemessene Arbeitsbedingungen bieten.

Die Pflegekräfte haben in der Regel ein gutes Verhältnis zu den freiwillig Tätigen, die vorwiegend Besuchsdienste oder aber Demenzcafés anbieten. Die Freiwilligen besitzen in jeder der untersuchten Einrichtungen einen festen Ansprechpartner, an den sie sich jederzeit wenden können und von dem sie Unterstützung erfahren. Fest bezahlte Freiwilligenkoordinatoren arbeiten in zwei der sieben Einrichtungen. Fördermittel werden nach dem Pflegeleistungsergänzungsgesetz von zwei Einrichtungen in Anspruch genommen.



## *Gesamtinterpretation und Handlungsempfehlungen*

Die Freiwilligen entsprechen dem gängigen soziodemografischen Profil im sozialen Bereich: Sie sind überwiegend weiblich, über 60 Jahre und vorwiegend im Ruhestand. Die eigene finanzielle Situation wird von der Mehrzahl der Freiwilligen als gut bis sehr gut betrachtet. Auch weist ein Großteil einen gehobenen Bildungsabschluss auf. Die meisten rechnen sich der Mittelschicht zu.

### *Darstellung der Effektivitätsgrade des Managements von Freiwilligen*

Die Ausprägung der Freiwilligenstrukturen entspricht in ihrer operativen Ausrichtung weitestgehend dem als idealtypisch geltenden Referenzmodell für Freiwilligenstrukturen. Die operative Arbeit mit Freiwilligen wird daher in allen Einrichtungen mit Erfolg und damit zielführend umgesetzt. Im Gegensatz hierzu gibt es hinsichtlich der strategischen Ausrichtung erheblichen Verbesserungsbedarf.

Lediglich die stationäre Einrichtung in Hamm erfüllt die strategischen Entwicklungsaufgaben. In dieser Einrichtung wird die Freiwilligenarbeit von der Geschäftsführung tatkräftig unterstützt. Darüber hinaus trägt das gesellschaftliche Umfeld zu einem großen Teil zum Gelingen der Arbeit bei. Ebenso sind die Mitarbeiter maßgeblich in die Gestaltung der Freiwilligenarbeit eingebunden. Die Arbeit mit Freiwilligen gehört zu einem der Grundsätze und ist unverzichtbarer Bestandteil des Hauses.

In allen anderen Einrichtungen nimmt Freiwilligenarbeit noch nicht den Stellenwert ein, den sie einnehmen müsste, um langfristig erfolgreich umgesetzt zu werden. Häufig hat die organisierte Arbeit mit Freiwilligen eher einen Projektcharakter und droht dementsprechend schnell vernachlässigt zu werden. Auf Dauer werden auch operative Strukturen in Mitleidenschaft gezogen, wenn innerhalb der strategischen Ausrichtung nicht nachgebessert wird.

### *Quantifizierung der unbezahlten Arbeit im Rahmen einer Kosten-Nutzen-Analyse*

Hinsichtlich der Effizienzkriterien ergibt sich innerhalb der Untersuchung ein positives Bild. Bis auf die Düsseldorfer Einrichtung, deren Freiwilligenarbeit leicht „defizitär“ ist, arbeiten diesbezüglich alle Einrichtungen wirtschaftlich. Der quantitative ökonomische Nutzen übersteigt die Kosten der Freiwilligenarbeit. Demzufolge erreichen alle mit Ausnahme der Düsseldorfer Einrichtung eine Verbesserung der Ausgangssituation.

### *Gesamtinterpretation und Handlungsempfehlungen*

So erzielt beispielsweise die Hildener Einrichtung mit jedem in die Freiwilligenarbeit investierten Euro eine Wertschöpfung an freiwilligen Leistungen von fast sieben Euro. Die Einrichtung in Hamm erreicht knapp dreieinhalb Euro Wertschöpfung für jeden investierten Euro. Sie geht aber als die Einrichtung hervor, die mit 112.985 Euro den höchsten ökonomischen Wert an freiwillig geleisteter Arbeit erzielt. Erst mit großem Abstand folgt die Mainzer Einrichtung, deren Freiwilligenarbeit ein Marktäquivalent von 30.129 Euro aufweist. Beachtlich ist vor allem der Zugewinn an Personalressourcen in Hamm. Falls das Altenheim die Arbeit der Freiwilligen durch Hauptamtliche substituieren würde, müsste es 16 Vollzeitkräfte einstellen.

#### *Ganzheitliche Bewertung des bürgerschaftlichen Engagements durch die Erfassung qualitativer Nutzengrößen*

Eine ergänzende qualitative Bewertung des Freiwilligenprogramms nach den gebräuchlichsten Performance-Werten durch Aussagen des leitenden Personals ergibt das Bild, dass in Summe alle Einrichtungen, und besonders der Dienst in Mainz, Vorteile mit der Freiwilligenarbeit verbinden. Es liegen bei keiner Einrichtung Klagen über die Arbeitsmoral, die Fehlzeiten oder über Unzuverlässigkeiten der Freiwilligen vor. Augenfällig ist, dass im Generellen über fehlende Gelder für Verwaltungsaufgaben sowie mangelnde personelle Ressourcen für die Einarbeitung und Begleitung Freiwilliger geklagt wird. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass den Budgetverantwortlichen der Wert der Freiwilligenarbeit nicht in ausreichendem Maße bewusst ist, zumal nicht die notwendigen Ressourcen für die freiwillig getragenen Leistungen bereitgestellt werden.

Mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse kann anhand der Interviews der Freiwilligen, der Mitarbeiter und der leitenden Kräfte das bürgerschaftliche Engagement in seiner Ganzheit erfasst und bewertet werden. Vor allem zeigt sich, dass speziell Freiwillige aus ihrem bürgerschaftlichen Engagement Nutzen ziehen können. Dieser Nutzen manifestiert sich dahingehend, dass zum einen physisches Kapital durch den transparenten Zugang zu Weiterbildungskursen, durch die tatkräftige personelle Unterstützung innerhalb des Engagements und durch die Möglichkeit des gemeinsamen Austauschs bei gemeinschaftlichen Treffen angereichert wird. Bei den ambulanten Diensten besteht generell die Möglichkeit, durch die Aufwandsentschädigung und Steuerentlastung ökonomisches Kapital anzureichern. Die Chance, durch den Qualifikationszugewinn einen neuen Arbeitsplatz zu finden und damit die eigene Ertragskraft zu steigern, stellt ebenfalls öko-

nomisches Kapital dar. Die Erlangung von sozialen und kommunikativen Fähigkeiten mehrt hingegen das Humankapital der Freiwilligen. Gerade Ältere im Ruhestand vermögen durch ihr Engagement, die freie Zeit sinnvoll zu nutzen und tiefe Zufriedenheit zu verspüren. Zudem reichert die Arbeit die persönlichen Ressourcen in Form von Beziehungen und gesellschaftlicher Anerkennung, also mit Sozialkapital, an. Das Engagement verhilft gerade Älteren, weiterhin in die Gesellschaft integriert zu sein und Anschluss zu halten.

Für die Einrichtungen sind keineswegs nur Kosten mit der Freiwilligenarbeit verbunden. Wie die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, wird mithilfe der freiwilligen Arbeit ein breites Spektrum an innovativen Leistungen angeboten, die zusätzlich neben der eigentlichen Pflege ausgeführt werden. Diese erhalten gerade durch die Freiwilligkeit eine besondere Qualität, zumal sie jenseits von Zeitvorgaben auf die Bedürfnisse der Heimbewohner bzw. Patienten zugeschnitten sind. Freiwillige reichern somit das physische Kapital der Einrichtung an. Ökonomisches Kapital wird dahingehend generiert, dass diese marktwerten Leistungen ohne die Mithilfe Freiwilliger nicht finanzierbar wären. Auch werden hauptamtliche Pflegekräfte von betreuerischen Tätigkeiten entlastet, sodass sie wirtschaftlich produktiveren Tätigkeiten nachgehen können. Nicht selten erhalten die Einrichtungen Spenden oder Gelder vom Träger für die Arbeit mit Freiwilligen. Ferner akkumulieren die Einrichtungen neben ökonomischem Kapital Humankapital. Denn der Informationsaustausch zwischen den Freiwilligen und den bezahlten Mitarbeitern führt durch die Heterogenität der Gruppen zu einem erweiterten Erfahrungsaustausch und ebenso zu innovativen Konzepten, die die Entwicklung der Organisation nachhaltig beeinflussen. Sozialkapitaleffekte ergeben sich zum Großteil durch den Imagegewinn. Der gute Ruf der Einrichtung, zu dem die Freiwilligen beitragen, wirbt weitere Freiwillige, neue Klientel und lässt die Einrichtung auch als Arbeitgeber in einem positiven Licht erscheinen.

### ***Bogen zum Konzept des Sozialkapitals***

Interessant sind die Ergebnisse zur Sozialkapitalakkumulation, wenn die vorgestellten Sozialkapitalkonzepte näher betrachtet werden:

Im Sinne Bourdieus wird das soziale Kapital für den einzelnen Freiwilligen angereichert, indem er das Beziehungsnetzwerk dazu benutzt, seine individuellen Interessen zu verfolgen. Freiwillige häufen durch die gezahlten Aufwandsentschädigungen in den

ambulanten Einrichtungen ökonomisches Kapital an, können ihren Kapitalstock an kulturellem Kapital durch den Zugewinn an fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen und Fähigkeiten aufbessern und damit gleichzeitig ihr symbolisches Kapital, also das Maß der Legitimation aller übrigen Kapitalsorten, steigern. Die Gutschriften, die durch die freiwilligen Leistungen angereichert werden, münden in Anerkennung. Die Besonderheit der Freiwilligenarbeit scheint gerade in dem Reiz zu liegen, keine exakte Rückzahlung zu erhalten. Vielmehr zeigt sich, dass die einzelnen Leistungen ein Produkt individueller oder kollektiver Investitionsstrategien sind, die bewusst oder unbewusst auf die Schaffung und Erhaltung von Sozialbeziehungen gerichtet sind, die früher oder später einen unmittelbaren Nutzen versprechen. Denn einem Großteil der befragten Freiwilligen ist nicht bewusst, warum sie sich engagieren. Sie erhoffen aber, dass sich früher oder später ihre Arbeit auszahlt, bzw. ihnen ebenfalls freiwillige Betreuungsleistungen zuteilwerden. Auch kommt das Ausschlusskriterium zur Geltung. Nicht jeder hat Zugang zum Feld, und insbesondere nicht bei der Dementenbetreuung. In manchen Einrichtungen sind einführende Lehrgänge oder ein gewisser bestehender Ausbildungshintergrund notwendig, um freiwillig aktiv werden zu dürfen. Vielfach werden auch weiterführende Aus- und Fortbildungen eingefordert, um das Engagement innerhalb der Dementenbetreuung fortsetzen zu dürfen.

Im Sinne Colemans werden die Strategien der Organisationen begreifbar, die auf Freiwilligenarbeit setzen. Es sind demzufolge Investitionsstrategien der Einrichtungen, die Nutzen versprechen. Sie erhalten als Gegenleistungen für eine gut organisierte Freiwilligenarbeit Informationen über ihre eigene Arbeit wie auch über ihre Umgebung, die mithilfe der Freiwilligen zugänglich sind und mit großer Wahrscheinlichkeit anderweitig nicht zur Verfügung gestanden hätten. Ferner wird soziales Kapital in Form von Normen und Sanktionen generiert. Denn die präskriptive Norm, Eigeninteressen zum Wohle des Kollektivs zurückzustellen, fördert den gemeinwohlorientierten Austausch. Daneben werden den Organisationen Kontrollrechte im Rahmen von Herrschaftsbeziehungen übertragen. Im Falle der stationären Einrichtungen lässt sich beobachten, dass es sich im Wesentlichen um eine konjunkte Herrschaftsübertragung handelt, da die Freiwilligen intrinsisch motiviert sind. Bei ambulanten Einrichtungen fehlt jedoch die Überzeugung, dass die Übertragung der Kontrollrechte von Nutzen ist. Dementsprechend liegen disjunkte Herrschaftsbeziehungen vor. Die Übertragung entsteht nur dann, wenn eine Entschädigung in Form einer extrinsischen Kompensation gezahlt wird. In den Organisationen wird in der Regel mithilfe des Freiwilligenmanagements in die Planung

der Struktur von Verpflichtungen und Erwartungen, in das Informationspotenzial, in die Normen und Sanktionen und in die Herrschaftsbeziehungen investiert, mit anderen Worten in soziales Kapital, um die Funktionalität der Organisation zu sichern. Grundsätzlich entsteht durch zwei Arten von Nebenprodukten soziales Kapital: Zum einen durch die Übereignungsfähigkeit der Organisation für andere Zwecke, schließlich handelt es sich um Betreuungsleistungen und keine Pflegeleistungen. Zum anderen durch die Produktion von öffentlichen Gütern, weil die hervorgebrachten Gewinne auch Akteuren nutzen, die sie nicht ins Leben gerufen haben.

Nach den Ausführungen Putnams handelt es sich in der Untersuchung vornehmlich um formelles Sozialkapital. Denn ein freiwilliges Engagement im sozialen Sektor ist als eine auf Dauer angelegte soziale Verbindung zu werten, die Normen reziproken Verhaltens fördert. Die Wirkungsrichtung des Sozialkapitals geht als außenorientiert hervor, zumal öffentliche Güter in Form von Betreuungsleistungen zur Verfügung gestellt werden, von deren Nutzung Hilfsbedürftige nicht ausgeschlossen werden sollen. Insgesamt zeugen die Netzwerke sowohl von einer hohen Dichte an Sozialkapital, da in ihnen ein hoher Vertrautheitsgrad existiert. Es bestehen aber auch eine Reihe von schwachen Beziehungen, zumal die Freiwilligen im Untersuchungsfeld eine Reihe von flüchtigen Bekanntschaften machen, die unter anderem den Informationsaustausch fördern. Innerhalb der Untersuchung haben sich Gruppen unterschiedlichen Alters und Geschlechts gebildet, sodass sich die Ausprägung des Sozialkapitals als brückenbildendes Kapital beschreiben lässt, das Kooperation und staatsbürgerliches Handeln fördert. Dabei gehören fast alle Freiwilligen der Mittelschicht an. Daher muss von einem horizontalen Netzwerk von Sozialkapitalbeziehungen gesprochen werden, welches vertrauensbildende und kooperationsfördernde Eigenschaften aufweist.

Die Untersuchung zeigt überdies auch den Einfluss institutioneller, rechtlicher und politischer Strukturen auf. So sehen fast die Hälfte der Einrichtungen Probleme mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen und den bestehenden Förderstrukturen. Gelingt es den Einrichtungen dennoch, ein gutes Freiwilligenmanagement zu verwirklichen und ein gewisses Regelvertrauen herzustellen, münden ihre Bemühungen in einem vermehrten Nutzenzuwachs für alle Beteiligten. Insgesamt sind die menschlichen und sozialen Fähigkeiten umso ausgeprägter, je mehr die Möglichkeit innerhalb institutioneller, rechtlicher und politischer Strukturen besteht, Kapitalien wie das Human-, das Sozial- oder das Sachkapital anzuhäufen.

Generell ist festzustellen, dass Einrichtungen die Möglichkeit haben, mithilfe von Freiwilligen einen Wettbewerbsvorteil zu generieren, der ihnen eine herausragende Position auf einem hart umkämpften Pflegemarkt sichert. Auch wenn die Arbeit mit Freiwilligen hohe Vorlaufkosten bedingt und ebenso laufende Kosten verursacht, so hat sie durchaus ihre Berechtigung. Gerade Freiwillige als Multiplikatoren in der Öffentlichkeit, die einen Einblick in die Arbeit von Altenheimen und Pflegediensten ermöglichen, enttabuisieren das ehrenamtliche Engagement und verdeutlichen dessen Nutzen und gesellschaftliche Notwendigkeit. Diese Transparenz dient darüber hinaus, Ängste vor Institutionen der Altenhilfe, die häufig von den Medien geschürt werden, abzubauen.

Insgesamt zeigt sich, dass bürgerschaftliches Engagement durchaus das Potenzial besitzt, seinen produktiven Beitrag zum Wohl der Gesellschaft zu leisten, und als ein gesellschaftlicher Rettungsanker dienlich sein kann, Probleme des demografischen Wandels zu lösen. Unzweifelhaft ist festzuhalten, dass der künftig erheblich zunehmende Bedarf an zeitintensiven Betreuungsleistungen zu einem Großteil von Freiwilligen, und gerade von älteren Engagierten, abgegolten werden kann. Die Betreuungsleistungen steigern aber ebenfalls das eigene Wohlbefinden und verbessern die Marktposition und Arbeit der Einrichtungen, entlasten das Pflegepersonal und vor allem pflegende Angehörige. Dem Engagement kommt somit nicht nur ein individueller und ökonomischer, sondern auch ein gesellschaftlicher Wert zu. Die zunehmende Bereitschaft der Beteiligten, sich freiwillig zu engagieren, ist Ausdruck von Solidarität und Mitbestimmung. Sie trägt so zum Wohlergehen der Gesellschaft bei.

Die Ergebnisse der Untersuchung lassen die zentrale Schlussfolgerung zu, dass sich die Nutzensausprägung des Engagements positiv zum Organisationsgrad der Freiwilligenarbeit verhält. Anders gesagt: Je mehr Ressourcen in die Freiwilligenarbeit investiert werden und je mehr den strategischen und operativen Entwicklungsaufgaben entsprochen wird, umso effektiver und effizienter ist die Arbeit mit Freiwilligen bzw. desto höher fällt die entsprechende Wertschöpfung aus. Gerade im Altenheim in Hamm, der Einrichtung mit dem höchsten Organisationsgrad und den transparentesten Freiwilligenstrukturen, wird deutlich, dass die Freiwilligen wie auch die Einrichtung das meiste Kapital daraus schlagen. Und ebenso geht der ambulante Pflegedienst in Mainz aufgrund seines ausgeprägten Organisationsgrades der Freiwilligenarbeit als ein Ort hervor, an dem bürgerschaftliches Engagement zu ausgeprägter Kapitalakkumulation führt. Nicht zuletzt sind Wohlstand und Vertrauen stärkende Effekte auf der Ebene der Gesellschaft

## *Gesamtinterpretation und Handlungsempfehlungen*

zu verbuchen. So erbringen Freiwillige Leistungen, die die Lebensqualität der Bürger dieser Gesellschaft steigern. Der gesellschaftliche Nutzen übersteigt hierbei die gesellschaftlichen Kosten. Dies führt dazu, sich von anderen Gesellschaften zu unterscheiden.

Die sozialpolitische Sicht auf bürgerschaftliches Engagement ist sicherlich die geläufigste. Sie behandelt den menschlichen Aspekt und bewertet dessen Nutzen für die Beteiligten. Aber die ökonomische Bewertung besitzt ebenfalls ihre Daseinsberechtigung, auch wenn der monetäre Wert häufig nicht ersichtlich und die Messung meist verrufen ist. Sie birgt enormes Potenzial, den gesellschaftlichen Status von Freiwilligenarbeit zu stärken. Insgesamt zeugt nur eine ganzheitliche Bewertung des bürgerschaftlichen Engagements von der Bedeutung für die Gesellschaft und für den Staat. Sie dient den Einrichtungen der Wohlfahrtspflege als Legitimationsgrundlage, Investitionen in die Freiwilligenarbeit zu tätigen. Gäbe es keine bürgerschaftliche Arbeit, würden Vereine weitgehend verschwinden. Sie könnten ihre wohltätigen Aufgaben nicht oder nicht mehr in dem Umfang wahrnehmen. Als Folge würden der Staatshaushalt und damit das Sozialsystem aus den Fugen geraten und die zivile Gesellschaft verarmen (vgl. Feslmeier et al. 2004: 12f.).

### ***Handlungsempfehlungen***

Wohlfahrtsverbänden ist zu empfehlen, weiterhin auf Freiwilligenarbeit zu setzen, indem bestehende Strukturen ausgebaut und auf ein professionelles und nachhaltiges Freiwilligenmanagement ausgerichtet werden. Bürgerschaftliches Engagement in Wohlfahrtsverbänden stellt ein konstituierendes Element der Freien Wohlfahrtspflege dar und entspricht ihrer Tradition. Durch das freiwillige Engagement gehen die Einrichtungen insbesondere als ein Hort sozialen Kapitals hervor. Ihre Mitglieder sind gleichsam Träger und Produzenten sozialen Kapitals. Ihre Arbeit fördert wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wohlstand (vgl. Oshege 2002: 136). Daher sollten sich die Anbieter von Pflegeleistungen verstärkt für bürgerschaftliche Elemente öffnen und einen Mix der Qualitätssicherung in der Pflege aus professioneller und staatlicher sowie bürgerschaftlicher Kontrolle gewährleisten (vgl. Evers 2002a: 95-98).

Dem Ruf nach gesellschaftlicher Selbsthilfe kann allerdings auch nur dann gefolgt werden, wenn Bürger die Bereitschaft mitbringen, soziale Dienstleistungen zu erbringen. Hierzu müssen entsprechende Gelegenheitsstrukturen bestehen, die Spielraum für Selbstorganisation, Beteiligung, Mitsprache und Mitgestaltung innerhalb professioneller

Rahmenbedingungen bieten und helfenden Bürgern Anerkennung entgegenbringen (vgl. Strasser 2008: 18; Seiders 2005: 11). Neben der öffentlichen Würdigung und der Ermöglichung von Wissenserwerb und Qualifizierung müssen vor allem der Nutzen und die Bedeutung des Engagements für einen selbst und für die Gesellschaft vermittelt werden (vgl. Jakob 2006: 65f.).

Für viele Organisationen bedeutet dies, einen umfassenden strategischen Modernisierungsprozess anzustreben, um eine die Organisation durchdringende Freiwilligenkultur innerhalb eines professionellen Managements aufzubauen. Deshalb wäre zu empfehlen, das Leitbild um Aspekte der Freiwilligenarbeit zu ergänzen und Leitsätze zur konkreten Umsetzung zu erstellen. Insbesondere ist die Arbeit der Freiwilligen von der Arbeit des hauptamtlichen Personals hinsichtlich der Aufgaben- und Verantwortungsbereiche abzugrenzen und mit Unterstützungs- und Qualifizierungsangeboten für Freiwillige anzureichern. Innerhalb ausgeprägter Partizipations- und Kooperationsmöglichkeiten zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen besitzt die Anerkennungskultur einen fundamentalen Stellenwert für das Gelingen der Freiwilligenarbeit (vgl. Kegel 2009: 64).

Gezielte Wege der Ansprache und Personalentwicklung, die konkreter auf die Zielgruppen zugeschnitten sind, könnten die Anwerbung und Bindung vor allem junger Senioren verbessern. Denn bei den Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements bekundet diese Altersgruppe bislang durchaus Verbesserungsbedarf (vgl. Gensicke 2005a: 339-344). Hier gilt es, der engagementförderlichen Werteeinstellung der Älteren zu genügen, wobei gerade bei Älteren eine aus der Arbeitswelt gewohnte organisatorische Einbindung den Anspruch erwachsen lässt, auch innerhalb der Freiwilligenarbeit einen gewissen Umfang sachlicher und organisatorischer Unterstützung zu erfahren (vgl. Rohleder/Bröscher 2003: 180, Brendgens/Braun 2001: 166).

Der wahrgenommene Verbesserungsbedarf Älterer zeugt vom existierenden Handlungsbedarf, gerade auf institutioneller Seite. In diesem Sinne erfordern biografische Passungen institutionelle Passungen. Arbeitsabläufe und Organisationsformen müssen geeignet sein, den Lebenslauf und die individuellen Ressourcen der zu Aktivierenden zu berücksichtigen (vgl. Backes/Höltge 2008: 296; Erlinghagen et al. 2006: 133f.; Enquête-Kommission 2002b: 54). Auf diese Weise lassen sich auch jüngere Menschen oder Menschen mit Migrationshintergrund gewinnen. Und auch Arbeitslose stellen eine geeignete Zielgruppe dar. Denn förderrechtliche Bestimmungen, die bislang ein Engage-



gement dieser Gruppe einschränken, wurden aufgehoben (vgl. Hoffmann 2009: 25f.; Kegel 2009: 72).

Darüber hinaus ist anzunehmen, dass in den nächsten Jahren von Seiten der Zertifizierungsgesellschaften die Forderung expliziert wird, auch Freiwillige im Sinne des Qualitätsmanagements als „Mitarbeiter“ zu betrachten und zu berücksichtigen, zumal sie auch ihren Beitrag zur Dienstleistung der Organisation erbringen. Daher wäre es nach Reifenhäuser (2009: 114) ratsam, dass Organisationen, die über ein integriertes Qualitätsmanagementsystem, wie beispielsweise die DIN ISO EN 9001, verfügen, die Freiwilligenarbeit in das Qualitätshandbuch integrieren.

Problemlagen, die durch den gesellschaftlichen Wandel bedingt sind, sowie Bedarfe, die bestehende, staatlich geprägte Politikformen nur bedingt zu lösen in der Lage sind, bilden die Grundlage und den Antrieb für ein neues Zusammenspiel von Staat, Wirtschaft und Zivilgesellschaft (vgl. Alscher et al. 2009: 13f.). Insbesondere im Pflegebereich liegt die Herausforderung in der Entwicklung von Praktiken und Konzepten zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements. Denn es sind Leitbilder zu konzipieren, die eine Aufwertung von Engagement nicht als Lückenbüßer, sondern als dynamischer Bestandteil einer Modernisierung und Humanisierung der Pflegekultur bezwecken (vgl. Evers 2002a: 94f.).

Vor allem ist der Staat nur in der Lage, Sozialkapital – im Gegensatz zu Humankapital – zu fördern, indem er Freiwillige und damit bürgerschaftliches Engagement unterstützt (vgl. Lederer 2005: 32f.). Er darf aber keineswegs freiwilliges Engagement durch unzählige bürokratische Auflagen reglementieren und hemmen. Ebenso wenig kann der Staat bürgerschaftliches Engagement verordnen noch selbst hervorbringen, sondern nur unterstützen und erleichtern. Die Bürgergesellschaft wird gefördert, indem bürokratische Hürden geebnet und Institutionen und Einrichtungen, die integrativ und Gemeinschaft stiftend Menschen unterschiedlicher Herkunft und sozialer Schichten zusammenbringen, gestärkt werden (vgl. Alscher et al. 2009: 15; Fliedner 2009: 2; Stolterfoht 2005: 4-8).

Auch wenn der Staat durch monetäre Steuerungselemente durchaus bürgerschaftliches Engagement unterstützen kann, so generiert er es hiermit noch lange nicht. Eher untergräbt er die zivilgesellschaftlichen Grundlagen des bürgerschaftlichen Engagements.

### *Gesamtinterpretation und Handlungsempfehlungen*

Bürger engagieren sich aus sozialer Verantwortung für eine Sache, möchten gesellschaftliche Probleme bearbeiten oder einfach das eigene Leben bereichern.

Eine Monetarisierung des Engagements birgt die Gefahr, dass der Kern des Engagements durch erwerbsbezogene Motive zerstört und damit die Bürgergesellschaft geschwächt wird. Die zivilgesellschaftlichen Akteure laufen Gefahr, zum Instrument des Staates zu werden. Diese dürfen aber keinesfalls bevormundet werden. Vielmehr benötigen sie Handlungsspielraum und Finanzautonomie, sodass im Gegenzug ein höheres Maß an Selbststeuerung erreicht wird. Finanzielle Ressourcen für die Begleitung von Freiwilligen, für die Weiterbildung oder für die öffentliche Würdigung stellen eine moderne und adäquate Engagementförderung dar.

Engagementpolitik sollte sich deshalb darauf konzentrieren, mithilfe von Gesetz, Geld und Publizität beteiligungsorientierte Anreiz- und Gelegenheitsstrukturen zu schaffen, die individuelles Engagement ermöglichen und zivilgesellschaftliche Organisationen stärken. In besonderer Weise dienen lokale Anlauf- und Beratungsstellen wie Freiwilligenagenturen, Freiwilligenzentren, Bürgerbüros oder vergleichbare Einrichtungen als lokale Infrastruktur zur Engagementförderung (vgl. Alscher et al. 2009: 15f.; Jakob 2006: 66-76).

Menschen sind eher zu einem Engagement bereit, je mehr sie sich im Vorfeld auf ihre Tätigkeit einzustellen vermögen, also wissen, was sie erwartet. Je transparenter und verlässlicher Engagementstrukturen und der organisationale Rahmen gestaltet sind, desto mehr sind sie hierzu in der Lage (vgl. Hoffmann 2009: 16). Wenn es gelingen sollte, neben dem vorhandenen Bestand an freiwillig Tätigen neue Gruppen für ein bürgerschaftliches Engagement zu gewinnen, so bestünde nach Auffassung von Fischbach/Veer (2008: 252f.) die Chance, insbesondere im Bereich der Pflege eine neue Kultur jenseits von „satt und sauber“ zu etablieren. Das würde eine „ganzheitliche“ Pflege und Betreuung bedeuten, bei der den Hilfsbedürftigen verstärkt soziale Betreuungsleistungen zuteilwerden.

***Literaturverzeichnis***

AESCHBACH, SUSANNE: Freiwilligenarbeit in Alters- und Pflegeheimen. Eine qualitative Untersuchung zur Bewertung von Freiwilligenarbeit in Alters- und Pflegeheimen. 1. Auflage, Bern 2003.

ALBRECHT, STEFFEN: Netzwerke als Kapital. Zur unterschätzten Bedeutung des sozialen Kapitals für die gesellschaftliche Reproduktion. In: Ebrecht, Jörg; Hillebrandt, Frank (Hrsg.): *Bourdieu's Theorie der Praxis: Erklärungskraft – Anwendung – Perspektiven*. 2., durchgesehene Auflage, Wiesbaden 2004, S. 199-224.

ALSCHER, MAREIKE; DATHE, DIETMAR; PRILLER, ECKHARD; SPETH, RUDOLF: Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Projektgruppe Zivilengagement. 1. Auflage, Berlin 2009.

ALTMANN, JÖRN: Wirtschaftspolitik. 8. Auflage, Stuttgart 2007.

AMRHEIN, LUDWIG: Die Bedeutung von Situations- und Handlungsmodellen für das Leben im Alter. In: Blüher, Stefan; Stosberg, Manfred (Hrsg.): *Neue Vergesellschaftungsformen des Alter(n)s*. 1. Auflage, Wiesbaden 2004, S. 53-86.

ANHEIER, HELMUT K.: Der Dritte Sektor in Zahlen: Ein sozial-ökonomisches Porträt. In: Anheier, Helmut K.; Priller, Eckhard; Seibel, Wolfgang; Zimmer, Annette (Hrsg.): *Der Dritte Sektor in Deutschland: Organisation zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel*. 2., durchgesehene Auflage, Berlin 1998, S. 29-74.

ANHEIER, HELMUT K.: Zur internationalen Forschung über den Nonprofit Sektor: Themen und Ansätze. In: *Journal für Sozialforschung*, Jahrgang 30, 2/1990, S. 163-180.

ANHEIER, HELMUT K.; PRILLER, ECKHARD; SEIBEL, WOLFGANG; ZIMMER, ANNETTE (HRSG.): Der Dritte Sektor in Deutschland: Organisation zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel. 2., durchgesehene Auflage, Berlin 1998.

ARBEITSKREIS NONPROFIT-ORGANISATIONEN (HRSG.): Mission impossible? Strategien im Dritten Sektor. Frankfurt am Main 2003.

BACKES, GERTRUD M.; HÖLTGE, JACQUELINE: Überlegungen zur Bedeutung ehrenamtlichen Engagements im Alter. In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde*. 1. Auflage, Wiesbaden 2008, S. 277-299.

BARKER, CAROLYN; POCKOCK, MARK: Placing a Value on Volunteer Time. In: *The Investigator*, Volume 2, 1/2005.

BEHER, KARIN; LIEBIG, REINHARD; RAUSCHENBACH, THOMAS: Strukturwandel des Ehrenamts: Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozeß. Weinheim u. a. 2000.

BELLMANN, LUTZ; KISTLER, ERNST; WAHSE, JÜRGEN: Betriebliche Sicht- und Verhaltensweisen gegenüber älteren Arbeitnehmern. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 20/2003, S. 26-34.

BERGER-SCHMITT, REGINA: Geringere familiäre Pflegebereitschaft bei jüngeren Generationen. Analysen zur Betreuung und Pflege alter Menschen in den Ländern der Europäischen Union. In: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen e. V. (ZUMA), Abteilung Soziale Indikatoren (Hrsg.): *Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI)*, 29/2003, S. 12-15.

BERTELSMANN-STIFTUNG: Alter neu denken. Empfehlungen der Expertenkommission „Ziele in der Altenpolitik“ zu gesellschaftlichen Altersbildern. Gütersloh 2006.

BIEBER, ULRICH: Nicht nur die Rente bestimmt das Einkommen im Alter. Ergebnisse zur monetären Alterssicherung in Deutschland. In: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen e. V. (ZUMA), Abteilung Soziale Indikatoren (Hrsg.): *Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI)*, 31/2004, S. 12-15.

## Literaturverzeichnis

- BIEDERMANN, CHRISTIANE: Die Zusammenarbeit mit Freiwilligen organisieren. Eine Handlungsanleitung. In: Rosenkranz, Doris; Weber, Angelika (Hrsg.): *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*. Weinheim u. a. 2002, S. 79-87.
- BIEDERMANN, CHRISTIANE: Freiwilligenarbeit koordinieren: Volunteering und Volunteer-Management in Großbritannien. Berlin 1998.
- BIEDERMANN, CHRISTIANE: Was heißt Freiwillige managen? Grundzüge des Freiwilligen-Engagements. In: Nährlich, Stefan; Zimmer, Annette (Hrsg.): *Management in Nonprofit-Organisationen. Eine praxisorientierte Einführung*. Opladen 2000, S. 107-128.
- BIRG, HERWIG: Dynamik der demographischen Alterung, Bevölkerungsschrumpfung und Zuwanderung in Deutschland. Prognosen und Auswirkungen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 20/2003, S. 6-17.
- BIRKHÖLZER, KARL: Entwicklung und Perspektiven des Dritten Sektors in Deutschland. Bilanz eines Forschungsvorhabens. In: Birkhölzer, Karl; Kistler, Ernst; Mutz, Gerd (Hrsg.): *Der Dritte Sektor. Partner für Wirtschaft und Arbeitsmarkt*. 1. Auflage, Wiesbaden 2004, S. 9-34.
- BLINKERT, UDO; KLIE, THOMAS: Gesellschaftlicher Wandel und demographische Veränderungen als Herausforderungen für die Sicherstellung der Versorgung von pflegebedürftigen Menschen. In: *Sozialer Fortschritt*, Ausgabe 53, 11-12/2004, S. 319-325.
- BMAS (BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES) (HRSG.): Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Berlin 2008.
- BMFSFJ (BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND) (HRSG.): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Bericht der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2005.
- BMFSFJ (BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND) (HRSG.): Informationen zum 3. Freiwilligensurvey (1999-2009). Berlin 2010.
- BOCK, TERESA: Bürgerschaftliches Engagement fördern – der Vielfalt gerecht werden und eine Solidari-  
tätskultur entwickeln. In: Stiftung Bürger für Bürger; Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland; Thomas Olk (Hrsg.): *Impulse für die Bürgergesellschaft – Förderung des bürgerschaftlichen Engagements: Fakten, Prioritäten, Empfehlungen*. Berlin 2003, S. 39-44.
- BOCK, TERESA: Vom Laienhelfer zum freiwilligen Experten. Dynamik und Struktur des Volunteering. In: Rosenkranz, Doris; Weber, Angelika (Hrsg.): *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*. Weinheim u. a. 2002, S. 11-20.
- BOEBENECKER, KARL-HEINZ: Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege. Eine Einführung in Organisationsstrukturen und Handlungsfelder der deutschen Wohlfahrtsverbände. Neuausgabe 2005, Weinheim.
- BÖNTE, ANDREAS: Gutes tun – und darüber schweigen? Überlegungen zur Öffentlichkeitsarbeit. In: Rosenkranz, Doris; Weber, Angelika (Hrsg.): *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*. Weinheim u. a. 2002, S. 43-50.
- BORTZ, JÜRGEN; DÖRING, NICOLA: Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4., überarbeitete Auflage, Berlin u. a. 2006.
- BOURDIEU, PIERRE: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): *Soziale Ungleichheiten*. Göttingen 1983, S. 183-198.
- BOURDIEU, PIERRE: Sozialer Sinn: Kritik der theoretischen Vernunft. 1. Auflage, Frankfurt am Main 1987.
- BOURDIEU, PIERRE; WACQUANT, LOÏC J.D.: Reflexive Anthropologie. Frankfurt am Main 1996.

## Literaturverzeichnis

- BRAUERS, SILKE: Potenziale der Älteren in Kommunen nutzen. Das Bundesmodellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen im europäischen Kontext. In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde*. 1. Auflage, Wiesbaden 2008, S. 215-234.
- BRAUN, JOACHIM; KLAGES, HELMUT: Der „engagementatlas 09“ – kritisch beleuchtet. In: *BBE-Newsletter*, 1/2009, S. 1-4, [http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/03/nl01\\_engagement-atlas\\_kommentar\\_klages\\_braun.pdf](http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/03/nl01_engagement-atlas_kommentar_klages_braun.pdf), Stand: 10.06.2010.
- BRAUN, REINER; METZGER, HEIKO: Trends in der Entwicklung von Vermögen und Vermögenseinnahmen zukünftiger Rentnergenerationen. Endbericht für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin 2007.
- BRENDGENS, ULRICH; BRAUN, JOACHIM: Freiwilliges Engagement der Senioren und Seniorinnen. In: Rosenblatt von, Bernhard (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Band 1: Gesamtbericht*. 2., korrigierte Auflage, Stuttgart u. a. 2001, S. 156-166.
- BRÖMME, NORBERT; STRASSER, HERMANN: Gespaltene Bürgergesellschaft? Die ungleichen Folgen des Strukturwandels von Engagement und Partizipation. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 25-26/2001, S. 6-14.
- BRUGHA, TRAOLACH S.: Social support and psychiatric disorder: overview of evidence. In: *Social support and psychiatric disorder. Research findings and guidelines for clinical practice*. Cambridge 1995, S. 1-38.
- BÜHLMANN, MARC; FREITAG, MARKUS: Freiwilligentätigkeit als Sozialkapital. Eine empirische Analyse zu den Rahmenbedingungen bürgerschaftlichen Vereinsengagements. In: Franzen, Axel; Freitag, Markus (Hrsg.): *Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen*. Wiesbaden 2007, S. 163-182.
- BUKOV, ALEKSEJ: Soziale Beteiligung im hohen Alter. Ein theoretischer und empirischer Beitrag zur Analyse einer Aktivitätsart bei alten und sehr alten Menschen. Kassel 2007.
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE (HRSG.): Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege. Gesamtstatistik 2008. Stand: 1. Januar 2008. Berlin 2009.
- CHEUNG, CHAU-KIU; NGAN, MAN-HUNG: Contributions of volunteer networking to isolated seniors in Hong Kong. In: *Journal of Gerontological Social Work*, Volume 33, 2/2000, S. 79-100.
- CLEMENS, WOLFGANG: Arbeit und Alter(n) – neue Aspekte eines alten Themas. In: Blüher, Stefan; Stosberg, Manfred (Hrsg.): *Neue Vergesellschaftungsformen des Alter(n)s*. 1. Auflage, Wiesbaden 2004, S. 87-100.
- COLEMAN, JAMES S.: Grundlagen der Sozialtheorie, Band 1: Handlungen und Handlungssysteme. Studienausgabe, München 1995. (a)
- COLEMAN, JAMES S.: Grundlagen der Sozialtheorie, Band 2: Körperschaften und die moderne Gesellschaft. Studienausgabe, München 1995. (b)
- COLEMAN, JAMES S.: The Rational Reconstruction of Society. 1992 Presidential Address. In: *American Sociological Review (ASR)*, Volume 58, 1993, S. 1-15.
- CONRAD, RALPH; KISTLER, ERNST; STAUDINGER, THOMAS: Alternde Belegschaften und Innovationskraft der Wirtschaft. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 18-19/2008, S. 40-46.
- DATHE, DIETMAR; KISTLER, ERNST: Zur arbeitsmarktpolitischen Funktion des Dritten Sektors. In: Birkhölzer, Karl; Klein, Ansgar; Priller, Eckhard; Zimmer, Annette (Hrsg.): *Dritter Sektor/Drittes System. Theorie, Funktionswandel und zivilgesellschaftliche Perspektiven*. 1. Auflage, Wiesbaden 2005, S. 161-176.
- DAVIS-SMITH, JUSTIN D.; ELLIS, ANGELA: Valuing Volunteering. In: *The Journal of Volunteer Administration*, Volume 21, 2/2003, S. 49-52.

## Literaturverzeichnis

- DEREDICH, ANDREA MARIA: Das soziale Kapital in der Leistungsgesellschaft: Emotionalität und Moralität in 'Vetternwirtschaften'. Münster u. a. 1999.
- DER PARITÄTISCHE GESAMTVERBAND (HRSG.): Unter unseren Verhältnissen ... Der erste Armutsatlas für Regionen in Deutschland. 1. Auflage, Berlin 2009.
- DEUTSCHE BUNDESBANK (HRSG.): Monatsbericht Juli 2009, Jahrgang 61, 7/2009.
- DEUTSCHER BUNDESTAG (HRSG.): Kurzprotokoll 32. Sitzung. Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Unterausschuss „Bürgerschaftliches Engagement“. Berlin 2009.
- DIECKHEUER, GUSTAV: Makroökonomik. Theorie und Politik. 5. Auflage, Berlin u. a. 2003.
- DOBLHAMMER, GABRIELE; WESTPHAL, CHRISTINA; ZIEGLER, UTA: Pflegende Angehörige brauchen mehr Unterstützung. Bedarfsprognosen zeigen Anstieg häuslichen Pflegepotenzials in Deutschland bis 2030. In: *Demografische Forschung Aus erster Hand*, Jahrgang 3, 4/2006, S. 3.
- ENGAGEMENTATLAS: engagement atlas 09: Daten. Hintergründe. Volkswirtschaftlicher Nutzen. AMB Generali Holding AG, Prognos AG (Hrsg.). Aachen 2009.
- ENGELS, DIETRICH; PFEUFFER, FRANK: Die Einbeziehung von Angehörigen und Freiwilligen in die Pflege und Betreuung in Einrichtungen. In: Schneekloth, Ulrich; Wahl, Hans Werner (Hrsg.): *Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in stationären Einrichtungen (MuG IV) – Demenz, Angehörige und Freiwillige, Versorgungssituation sowie Beispielen für „Good Practice“*. Integrierter Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München 2007, S. 233-299.
- ENQUÊTE-KOMMISSION: Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik, Deutscher Bundestag (Hrsg.): *Schlussbericht*. Drucksache 14/8800, Berlin 2002. (a)
- ENQUÊTE-KOMMISSION: 'Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements', Deutscher Bundestag (Hrsg.): *Bericht 'Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft'*. Drucksache 14/8900, Opladen 2002. (b)
- ERLINGHAGEN, MARCEL: Die Beteiligung an ehrenamtlicher Arbeit und informeller Hilfe nach dem Renteneintritt: Analysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). In: *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), 27/2007. (a)
- ERLINGHAGEN, MARCEL: Ehrenamtliche Arbeit und informelle Hilfe nach dem Renteneintritt. Analysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde*. 1. Auflage, Wiesbaden 2008, S. 93-117.
- ERLINGHAGEN, MARCEL: Soziales Engagement im Ruhestand: Erfahrung wichtiger als frei verfügbare Zeit. In: *DIW Wochenbericht*, 39/2007, S. 565-570. (b)
- ERLINGHAGEN, MARCEL; HANK, CARSTEN; LEMKE, ANJA; STUCK, STEPHANIE: Produktives Potenzial jenseits der Erwerbsarbeit – Ehrenamtliches Engagement von Älteren in Deutschland und Europa. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): *Älter werden – aktiv bleiben: Beschäftigung in Wirtschaft und Gesellschaft*. Gütersloh 2006, S. 121-137.
- ERLINGHAGEN, MARCEL; HANK, KARSTEN: Produktives Altern und informelle Arbeit. Stand der Forschung und Perspektiven. In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde*. 1. Auflage, Wiesbaden 2008, S. 9-24.
- EVERS, ADALBERT: Auf dem Weg zu einem neuen Wohlfahrtsmix? Pflege im Alter und der mögliche Beitrag der Bürgergesellschaft. In: Institut für Soziale Infrastruktur e. V. (ISIS) (Hrsg.): *Praxisbeiträge zum bürgerschaftlichen Engagement im Dritten Lebensalter, Band 13: Grundsatzthemen der Freiwilli-*

## Literaturverzeichnis

- genarbeit – Theorie und Praxis des sozialen Engagements und seine Bedeutung für ältere Menschen. Stuttgart u. a. 2002, S. 85-100. (a)
- EVERS, ADALBERT: Bürgergesellschaft und soziales Kapital. Die politische Leerstelle im Konzept Robert Putnams. In: Haus, Michael (Hrsg.): *Bürgergesellschaft, soziales Kapital und lokale Politik. Theoretische Analysen und empirische Befunde*. Opladen 2002, S. 59-75. (b)
- EWERT, RALF; WAGENHOFER, ALFRED: *Interne Unternehmensrechnung*. 7., überarbeitete Auflage, Berlin u. a. 2008.
- FESLMEIER, GERALD; MASSOUH, MARKUS; SCHMID, CHRISTIAN: Kosten-Nutzen-Analyse des Ehrenamtes am Beispiel der Freiwilligenagentur Regensburg (FA-Rgbg). Regensburg 2004.
- FILIPP, SIGRUN-HEIDE; MAYER, ANNE-KATHRIN: Zur Bedeutung von Altersstereotypen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 49-50/2005, S. 25-31.
- FISCHBACH, CHRISTIAN; LEIBOLD, STEFAN; VEER, TOBIAS: Studie zeigt: KEA als Wegbereiter professioneller Ehrenamtsarbeit. In: *KEA aktuell Extra. Sonderausgabe zum Projektabschluss des Modellprojektes „Kompetent für Ehrenamt und Altern“*. Hamm 2007, S. 47.
- FISCHBACH, CHRISTIAN; VEER, TOBIAS: Bürgerschaftliches Engagement in der Altenhilfe. Der Wert älterer Freiwilliger am Beispiel der Betreuung von Demenzkranken. In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde*. 1. Auflage, Wiesbaden 2008, S. 234-256.
- FLIEDNER, ORTLIEB: Entbürokratisierung für die Bürgergesellschaft. In: Friedrich-Ebert-Stiftung, Arbeitskreis Bürgergesellschaft und Aktivierender Staat (Hrsg.): *betrifft: Bürgergesellschaft*, 32/2009.
- FRANTZMANN, HEINZ-WERNER; SOMMER-LOEFFEN, KAREN; WOLTER, URSULA: *Ehrenamt – Das Qualitätshandbuch Freiwilligenmanagement am Beispiel von Diakonie und Kirche*. Düsseldorf 2007.
- FRANZEN, AXEL; FREITAG, MARKUS: Aktuelle Themen und Diskussionen der Sozialkapitalforschung. In: Franzen, Axel; Freitag, Markus (Hrsg.): *Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen*. Wiesbaden 2007, S. 7-22.
- FREITAG, MARKUS: Das Konzept des Sozialkapitals und Ansätze zu seiner Messung. In: Wilbers, Karl (Hrsg.): *Das Sozialkapital von Schulen. Die Bedeutung von Netzwerken, gemeinsamen Normen und Vertrauen für die Arbeit von und in Schulen*. Bielefeld 2004, S. 7-24.
- FREJKA, TOMAS: Weite Teile Europas dauerhaft im Geburtentief. Aufschub von Geburten im Lebenslauf wichtiger Faktor. In: *Demografische Forschung Aus erster Hand*, Jahrgang 4, 4/2008, S. 1-2.
- FREY, BRUNO S.; OSTERLOH, MARGIT: Sanktionen oder Seelenmassage? Motivationale Grundlagen der Unternehmensführung. In: *Die Betriebswirtschaft (DBW)*, Jahrgang 57, 4/1997, S. 307-321.
- FRICK, JOACHIM R.; GRABKA, MARKUS M.: Alterssicherungsvermögen dämpft Ungleichheit – aber große Vermögenskonzentration bleibt bestehen. In: *Wochenbericht des DIW Berlin*, 3/2010, S. 2-12.
- FUKUYAMA, FRANCIS: *Der große Aufbruch: wie unsere Gesellschaft eine neue Ordnung erfindet*. München 2002.
- GABRIEL, OSCAR W.; KUNZ, VOLKER; ROßTEUSCHER, SIGRID; VAN DETH, JAN W.: *Sozialkapital und Demokratie. Zivilgesellschaftliche Ressourcen im Vergleich*. Wien 2002.
- GANEWATTA, GAMINDA; HANDMER, JOHN: The value of volunteers in State Emergency Services. In: *Australian Journal of Emergency Management*, Volume 24, 2/2009, S. 26-32.
- GASKIN, KATHERINE: *An Evaluation of the Application of the Volunteer Investment and Value Audit (VIVA) in Three European Countries*. London 2000.
- GENSICKE, THOMAS: Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 12/2006, S. 9-16.

## Literaturverzeichnis

- GENSICKE, THOMAS: Freiwilliges Engagement älterer Menschen im Zeitvergleich 1999-2004. In: Gensicke, Thomas; Picot, Sibylle; Geiss, Sabine (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement*. München 2005, S. 303-346. (a)
- GENSICKE, THOMAS: Hauptbericht. In: Gensicke, Thomas; Picot, Sibylle; Geiss, Sabine (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement*. München 2005, S. 15-200. (b)
- GLÄSER, JOCHEN; LAUDEL, GRIT: Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 3., überarbeitete Auflage, Wiesbaden 2009.
- GOULBOURNE, MICHELLE: *Assigning Economic Value to Volunteer Activity: Eight Tools for Efficient Program Management*. Toronto 2002.
- GRONEMEYER, REIMER: *Kampf der Generationen*. München 2004.
- GROOTAERT, CHRISTIAN: Social capital: the missing link? In: Decker, Paul; Uslaner, Eric M. (Hrsg.): *Social Capital and Participation in Everyday Life*. London u. a. 2001, S. 9-29.
- HÄCKER, WALTER; KNAIER, DORIS: Studie: Hohe Wertschöpfung. In: *Zeitschrift für Sozialmanagement (SOZIALwirtschaft)*, 3/2009, S. 22-25.
- HACKET, ANNE; MUTZ, GERD: Ausgewählte empirische Befunde zum bürgerschaftlichen Engagement. In: BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.): *Fachworkshop Freiwilliges Engagement in Deutschland. Bonn, 18.12.2001, Tagungsdokumentation*. Berlin u. a. 2001, S. 44-50.
- HACKET, ANNE; MUTZ, GERD: Empirische Befunde zum bürgerschaftlichen Engagement. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 9/2002, S. 39-46.
- HAGER, MARK A.; BRUDNEY, JEFFREY L.: Net Benefits: Weighing the Challenges and Benefits of Volunteers. In: *The Journal of Volunteer Administration*, Volume 23, 1/2005, S. 26-31.
- HAMMERSCHMIDT, PETER: *Wohlfahrtsverbände in der Nachkriegszeit. Reorganisation und Finanzierung der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege 1945 bis 1961*. Weinheim u. a. 2005.
- HAUNSCHILD, AXEL: *Neue Beschäftigungsverhältnisse und soziales Kapital. Überarbeitete und erweiterte Fassung eines Vortragsmanuskriptes für den 24. Workshop der Kommission 'Organisation' im Verband der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft e. V., Diskussionspapier Nr. 2*. Hamburg 2000.
- HAVERKATE, GÖRG: *Rechtsfragen des Leistungsstaats: Verhältnismäßigkeitsgebot und Freiheitsschutz im leistenden Staatshandeln*. Tübingen 1983.
- HEALY, TOM; CÔTE, SYLVAIN: *Vom Wohlergehen der Nationen: Die Rolle von Human- und Sozialkapital. Zentrum für Forschung und Innovation im Bildungswesen. (OECD) Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hrsg.)*. Paris 2004.
- HEINZE, ROLF G.; KEUPP, HEINER: *Gesellschaftliche Bedeutung von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit. Gutachten für die »Kommission für Zukunftsfragen« der Freistaaten Bayern und Sachsen*. Bonn 1997.
- HEINZE, ROLF G.; OLK, THOMAS: Bürgerengagement in Deutschland – Zum Stand der wissenschaftlichen und politischen Diskussion. In: Heinze, Rolf G.; Olk, Thomas (Hrsg.): *Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahmen und Perspektiven*. Opladen 2001, S. 11-26.
- HEINZE, ROLF G.; OLK, THOMAS: Vom Ehrenamt zum bürgerschaftlichen Engagement – Trends des begrifflichen und gesellschaftlichen Strukturwandels. In: Kistler, Ernst; Noll, Heinz-Herbert; Priller, Eckhard (Hrsg.): *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts: empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte*. Berlin 1999, S. 77-100.



## Literaturverzeichnis

- HEINZE, ROLF G.; SCHMID, JOSEF; STRÜNCK, CHRISTOPH: Zur Politischen Ökonomie der sozialen Dienstleistungsproduktion: Der Wandel der Wohlfahrtsverbände und die Konjunkturen der Theoriebildung. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jahrgang 49, 2/1997, S. 242-271.
- HEINZE, ROLF G.; STRÜNCK, CHRISTOPH: Die Verzinsung des sozialen Kapitals. Freiwilliges Engagement im Strukturwandel. In: Beck, Ulrich (Hrsg.): *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*. Frankfurt am Main 2000, S. 171-216.
- HEINZE, ROLF G.; STRÜNCK, CHRISTOPH: Freiwilliges soziales Engagement – Potentiale und Fördermöglichkeiten. In: Heinze, Rolf G.; Olk, Thomas (Hrsg.): *Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahmen und Perspektiven*. Opladen 2001, S. 233-253.
- HEINZEN, URSULA; SIEBOLDS, DORIS: Das ASB-Betreuungskonzept „Demenz“. Eine Arbeitshilfe zum Aufbau von Betreuungs- und Entlastungsangeboten für Menschen mit Demenz und deren Angehörige auf der Basis von koordinierter Freiwilligenarbeit in Pflegediensten. Köln 2003.
- HELD, CHRISTOPH; ERMINI-FÜNFSCHILLING, DORIS: Das demenzgerechte Heim. Lebensraumgestaltung, Betreuung und Pflege für Menschen mit leichter, mittelschwerer und schwerer Alzheimerkrankheit. Basel 2003.
- HELD, MARTIN; NUTZINGER, HANS G.: Nachhaltiges Naturkapital – Perspektive für die Ökonomik. In: Held, Martin; Nutzinger, Hans G. (Hrsg.): *Nachhaltiges Naturkapital. Ökonomik und zukunftsfähige Entwicklung*. Frankfurt am Main 2001, S. 11-49.
- HEPP, GERD F.: Wertewandel – eine Herausforderung für die politische Bildung. In: Breit, Gotthard; Schiele, Siegfried (Hrsg.): *Werte in der politischen Bildung. Didaktische Reihe der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg*. Schwalbach 2000, S. 121-135.
- HEPP, GERD F.: Wertewandel und bürgerschaftliches Engagement – Perspektiven für die politische Bildung. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 29/2001, S. 31-38.
- HIMMELREICHER, RALF K.; FROMMERT, DINA: Gibt es Hinweise auf zunehmende Ungleichheit der Alters Einkünfte und zunehmende Altersarmut? Der Einfluss von Erwerbs- und Familienbiographien auf die Rentenhöhe in Deutschland. In: *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, Jahrgang 75, 1/2006, S. 108-130.
- HIMMELREICHER, RALF K.; SEWÖSTER, DANIELA; SCHOLZ, REMBRANDT; SCHULZ, ANNE: Die fernere Lebenserwartung von Rentnern und Pensionären im Vergleich. In: *WSI Mitteilungen*, 5/2008, S. 274-280.
- HÖFFE, OTFRIED: Subsidiarität als Gesellschafts- und Staatsprinzip. In: *Swiss Political Science Review*, Volume 3, 3/1997, S. 1-31.
- HOFFMANN, SARAH G.: Historischer und geistiger Hintergrund. In: Reifenhäuser, Carola; Hoffmann, Sarah G.; Kegel, Thomas (Hrsg.): *Freiwilligen-Management*. 1. Auflage, Augsburg 2009, S. 13-48.
- HOFFMEYER-ZLOTNIK, JÜRGEN H.P.: Stellungnahme zum methodischen Vorgehen bei der Datenerhebung zum Engagementatlas 09. In: *BBE-Newsletter*, 1/2009, S. 1-3, [http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/03/nl01\\_engagementatlas\\_kommentar\\_hoffmeyer-zlotnik.pdf](http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/03/nl01_engagementatlas_kommentar_hoffmeyer-zlotnik.pdf), Stand: 10.06.2010.
- HOLLOWAY, IMMY; WHEELER, STEPHANIE: Qualitative Pflegeforschung: Grundlagen qualitativer Ansätze in der Pflege. Wiesbaden 1998.
- HULLEN, GERT: Bevölkerungsentwicklung in Deutschland. Die Bevölkerung schrumpft, altert und wird heterogener. In: Frevel, Bernhard (Hrsg.): *Herausforderung demografischer Wandel*. 1. Auflage, Wiesbaden 2004, S. 15-25.
- INSTITUTE FOR VOLUNTEERING RESEARCH: volunteering impact assessment toolkit. A practical guide for measuring the impact of volunteering. London 2004.
- JÄHNERT, HANNES; KEGEL, THOMAS; VAN DE WEGHE, CORDULA: Freiwillig engagiert – mit Kompetenz! Qualifizierung 2010 für freiwillig und bürgerschaftlich Engagierte, Ehren- und Hauptamtliche. Berlin 2010.

## Literaturverzeichnis

- JAKOB, GISELA: Anerkennungskultur als Ausdruck einer modernen Engagementförderung. In: Möltgen, Thomas (Hrsg.): *Ehrenamt – Qualität und Chance für die Soziale Arbeit*. Kevelaer 2006, S. 62-77.
- KARDOFF VON, ERNST: Qualitative Sozialforschung – Versuch einer Standortbestimmung. In: Flick, Uwe; Kardoff von, Ernst; Keupp, Heiner; Rosenstiel von, Lutz; Wolff, Stephan (Hrsg.): *Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*. 2. Auflage, Weinheim 1995, S. 3-10.
- KASTNER, ULRICH; LÖBACH, RITA: *Handbuch Demenz*. München 2007.
- KEGEL, THOMAS: Gute Organisation vorausgesetzt. Aufgaben für das Management von Volunteers. In: Rosenkranz, Doris; Weber, Angelika (Hrsg.): *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*. Weinheim u. a. 2002, S. 89-101.
- KEGEL, THOMAS: Sozialmanagement und Freiwilligen-Management – eine sinnvolle Ergänzung. In: Reifenhäuser, Carola; Hoffmann, Sarah G.; Kegel, Thomas (Hrsg.): *Freiwilligen-Management*. 1. Auflage, Augsburg 2009, S. 49-76.
- KEGEL, THOMAS; REIFENHÄUSER, CAROLA; SCHAAF-DERICH, CAROLA: *Lehrbuch Strategisches Freiwilligen-Management*. 1. Auflage, Berlin 2004.
- KERSCHBAUMER, JUDITH; RÄDER, EVELYN: In Arbeit bleiben – wieder in Beschäftigung kommen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 18-19/2008, S. 30-39.
- KEUPP, HEINER: Die schlafenden Reserven des bürgerschaftlichen Engagements und wie sie geweckt werden könnten. In: *Bayerische Sozialnachrichten*, 3/2000, S. 3-6.
- KLAGES, HELMUT: Engagement und Engagementpotential in Deutschland. In: Beck, Ulrich (Hrsg.): *Die Zukunft von Arbeit und Demokratie*. 1. Auflage, Frankfurt am Main 2000, S. 151-170.
- KLAGES, HELMUT: Engagementpotenzial in Deutschland. In: Braun, Joachim; Klages, Helmut (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Band 2: Zugangswege zum freiwilligen Engagement und Engagementpotenzial in den neuen und alten Bundesländern*. 2. korrigierte Auflage, Stuttgart u. a. 2001, S. 114-198. (b)
- KLAGES, HELMUT: Engagementpotenziale in Deutschland. In: Rosenblatt von, Bernhard (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Band 1: Gesamtbericht*. 2. korrigierte Auflage, Stuttgart u. a. 2001, S. 198-209. (a)
- KLAGES, HELMUT: Individualisierung als Triebkraft bürgerschaftlichen Engagements. Empirische Fakten und Folgerungen. In: Kistler, Ernst; Noll, Heinz-Herbert; Priller, Eckhard (Hrsg.): *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts: empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte*. Berlin 1999, S. 101-112. (a)
- KLAGES, HELMUT: Standorte und Strukturen des Engagementpotentials in Deutschland. In: Klages, Helmut; Gensicke, Thomas (Hrsg.): *Wertewandel und bürgerschaftliches Engagement an der Schwelle zum 21. Jahrhundert. Speyerer Forschungsberichte 193*. Speyer 1999, S. 99-135. (b)
- KLAGES, HELMUT: Zerfällt das Volk? Von den Schwierigkeiten der modernen Gesellschaft mit Gemeinschaft und Demokratie. In: Klages, Helmut; Gensicke, Thomas (Hrsg.): *Wertewandel und bürgerschaftliches Engagement an der Schwelle zum 21. Jahrhundert. Speyerer Forschungsberichte 193*. Speyer 1999, S. 1-20. (c)
- KOHLI, MARTIN; KÜNEMUND, HARALD: Der Alters-Survey: Die zweite Lebenshälfte im Spiegel repräsentativer Daten. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 20/2003, S. 18-25.
- KOHLI, MARTIN; KÜNEMUND, HARALD: Nachbarliche Tätigkeitsfelder. In: Institut für Soziale Infrastruktur e. V. (ISIS) (Hrsg.): *Praxisbeiträge zum bürgerschaftlichen Engagement im Dritten Lebensalter*,

## Literaturverzeichnis

*Band 13: Grundsatzthemen der Freiwilligenarbeit – Theorie und Praxis des sozialen Engagements und seine Bedeutung für ältere Menschen.* Stuttgart u. a. 2002, S. 49-67.

KOHLI, MARTIN; KÜNEMUND, HARALD: Partizipation und Engagement älterer Menschen. Bestandsaufnahme und Zukunftsperspektiven. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): *Lebenslagen, soziale Ressourcen und gesellschaftliche Integration im Alter. Expertisen zum Dritten Altenbericht der Bundesregierung, Band 3.* Opladen 2001, S. 117-234.

KRAATZ, SUSANNE; SPROB, CORNELIA: Beschäftigungspolitik für Ältere: Deutschland und seine Nachbarn. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 18-19/2008, S. 15-23.

KRAL, GERHARD; ENDRES, EGON: Gutachten zum Wert des Bürgerschaftlichen Engagements in Bayern. München u. a. 2008.

KRIESI, HANSPETER: Sozialkapital. Eine Einführung. In: Franzen, Axel; Freitag, Markus (Hrsg.): *Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen.* Wiesbaden 2007, S. 23-46.

KRIMPHOVE, PETRA: Bürgerschaftliches Engagement und Sozialstaat: ein Vergleich zwischen Deutschland und den USA. Unveröffentlichtes Manuskript. Europäische Journalisten-Fellowships der Freien Universität Berlin Jahrgang 2004/2005. Berlin 2004.

KRUSE, ANDREAS; SCHMITT, ERIC: Zur Veränderung des Altersbildes in Deutschland. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 49-50/2005, S. 9-17.

KÜNEMUND, HARALD; SCHUPP, JÜRGEN: Konjunkturen des Ehrenamts – Diskurse und Empirie. In: *SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)*, 22/2007.

LAMPERT, HEINZ; ALTHAMMER, JÖRG: Lehrbuch der Sozialpolitik. 8., überarbeitete und vollständig aktualisierte Auflage, Berlin u. a. 2007.

LEDERER, MICHAEL: Gemeinsam oder einsam? Von der Funktion und Wirkung von Sozialkapital bei unterschiedlichen Theoretikern. Büro für Zukunftsfragen (Hrsg.), Amt der Vorarlberger Landesregierung. Bregenz 2005.

LEHR, URSULA: Die Jugend von gestern – und die Senioren von morgen. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 20/2003, S. 1-5.

LUHMANN, NIKLAS: Die Gesellschaft der Gesellschaft, Band 2: Kapitel 4-5. 1. Auflage, Frankfurt am Main 1998.

MATIASKE, WENZEL: Soziales Kapital in Organisationen: eine tauschtheoretische Studie. München u. a. 1999.

MAYER, MARGIT: Soziales Kapital und Stadtentwicklungspolitik – ein ambivalenter Diskurs. In: Haus, Michael (Hrsg.): *Bürgergesellschaft, soziales Kapital und lokale Politik: Theoretische Analysen und empirische Befunde.* Opladen 2002, S. 33-58.

MCCURLEY, STEVE; LYNCH, RICK: *Essential Volunteer Management.* 2nd Edition, London 1998.

MCLACHLAN, CHRISTOPHER: Wettbewerbsorientierte Gestaltung von Informationsasymmetrien. Eine informationsökonomisch fundierte Analyse des anbieterseitigen Informationsverhaltens. 1. Auflage, Trier 2004.

MDS (MEDIZINISCHER DIENST DER SPITZENVERBÄNDE DER KRANKENKASSEN E. V.) (HRSG.): Qualität in der ambulanten und stationären Pflege – 2. Bericht des MDS nach § 118 Abs. 4 SGB XI. Essen 2007.

MEIER, BERND: Sozialkapital in Deutschland. Eine empirische Skizze. In: *Beiträge des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*, Band 231, 6/1996.

MEIER, DENISE: Lebensqualität im Alter: eine Studie zur Erfassung der individuellen Lebensqualität von gesunden Älteren, von Patienten im Anfangsstadium einer Demenz und ihren Angehörigen. Bern 1995.

## Literaturverzeichnis

- MEULEMANN, HEINER; BECKERS, TILO: Ehre in unterschiedlichen Ämtern. Der Einfluss von Ressourcen und Einstellungen auf die Übernahme eines Ehrenamtes in Dienstleistungs- und Wohlfahrtsvereinen in Deutschland im Jahre 2002. In: Bayer, Michael; Petermann, Sören (Hrsg.): *Soziale Struktur und wissenschaftliche Praxis im Wandel. Festschrift für Heinz Sahner*. 1. Auflage, Wiesbaden 2004, S. 109-135.
- MEYER, DIRK: ‚Gratisressourcen‘ im sozialen Dienstleistungssektor – Eine Bewertung aus volkswirtschaftlicher Sicht. In: *Schmollers Jahrbuch*, Band 122, 4/2002, S. 579-604.
- MOTEL-KLINGEBIEL, ANDREAS; KRAUSE, PETER; KÜNEMUND, HARALD: Alterseinkommen der Zukunft – eine szenarische Skizze. Deutsches Zentrum für Altersfragen (DZA). Diskussionspapier Nr. 43. Berlin 2004.
- MOTEL-KLINGEBIEL, ANDREAS; TESCH-RÖMER, CLEMENS; KONDRATOWITZ VON, HANS-JOACHIM: Lebensqualität von Kinderlosen im Alter geringer. Verteilungen und Determinanten der Lebensqualität im Alter im internationalen Vergleich. In: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen e. V. (ZUMA), Abteilung Soziale Indikatoren (Hrsg.): *Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI)*, 30/2003, S. 11-14.
- MÜNCHHAUSEN VON, MORITZ: Die Finanzierung der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland. Aktuelle Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze unter Betrachtung gegenwärtiger Finanzierungsquellen und alternativer Finanzierungsinstrumente. 1. Auflage, München u. a. 2008.
- MUTZ, GERD: Pluralisierung und Entgrenzung in der Erwerbsarbeit, im Bürgerengagement und in der Eigenarbeit. In: *Zeitschrift Arbeit*, Jahrgang 11, 14/2002, S. 21-32.
- NAEGELE, GERHARD; ROHLEDER, CHRISTIANE: Bürgerschaftliches Engagement und Freiwilligenarbeit im Alter – Individuelle Verpflichtung oder Gesellschaftliche Gestaltungsaufgabe? In: *Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit*, 11/2001, S. 415-421.
- NÄHRlich, STEFAN : Innerbetriebliche Reformen in Nonprofit-Organisationen. Das Deutsche Rote Kreuz im Modernisierungsprozess. Wiesbaden 1998.
- NOLL, HEINZ-HERBERT; WEICK, STEFAN: Verluste an Lebensqualität im Alter vor allem immaterieller Art. Indikatoren zur Lebenssituation der älteren Bevölkerung. In: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen e. V. (ZUMA), Abteilung Soziale Indikatoren (Hrsg.): *Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI)*, 31/2004, S. 7-11.
- OFFE, CLAUDIUS; FUCHS, SUSANNE: Schwund des Sozialkapitals? Der Fall Deutschland. In: Putnam, D. Robert (Hrsg.): *Gesellschaft und Gemeinsinn: Sozialkapital im internationalen Vergleich*. Gütersloh 2001, S. 417-514.
- OLK, THOMAS: Modernisierung des Engagements im Alter – Vom Ehrenamt zum bürgerschaftlichen Engagement? In: Institut für Soziale Infrastruktur e. V. (ISIS) (Hrsg.): *Praxisbeiträge zum bürgerschaftlichen Engagement im Dritten Lebensalter, Band 13: Grundsatzthemen der Freiwilligenarbeit – Theorie und Praxis des sozialen Engagements und seine Bedeutung für ältere Menschen*. Stuttgart u. a. 2002, S. 25-48.
- OPASCHOWSKI, HORST W.: Der Generationenpakt. Das soziale Netz der Zukunft. Darmstadt 2004.
- OPPIKOFE, SANDRA; ALBRECHT, KERSTIN; MARTIN, MIKE: Auswirkungen erhöhter sozialer Unterstützung auf das Wohlbefinden kognitiv beeinträchtigter älterer Menschen. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, online publiziert, 2009, S. 1-24, [https://www.zora.uzh.ch/23621/4/Oppikofer\\_et\\_al\\_Wohlbefinden\\_kognitiv\\_beeintr%C3%A4chtigt.pdf](https://www.zora.uzh.ch/23621/4/Oppikofer_et_al_Wohlbefinden_kognitiv_beeintr%C3%A4chtigt.pdf), Stand: 10.06.2010.
- OPPIKOFE, SANDRA; ALBRECHT, KERSTIN; SCHELLING, HANS R.; WETTSTEIN, ALBERT: Die Auswirkungen sozialer Unterstützung auf das Wohlbefinden dementer Heimbewohnerinnen und Heimbewohner – Die Käferberg-Besucherstudie. In: *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, Band 35, 1/2002, S. 39-48.
- OSHEGE, VOLKER: Freiwillige: Produzenten und Träger sozialen Kapitals. Eine empirisch-qualitative Untersuchung zum Engagement in freiwilligen Vereinigungen. Münster u. a. 2002.

## Literaturverzeichnis

- OSTROM, ELINOR; AHN, TOH-KYEONG: Soziales Kapital und kollektives Handeln: Eine sozialwissenschaftliche Perspektive auf soziales Kapital. In: Enquête-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“, Deutscher Bundestag (Hrsg.): *Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen, Band 2*. Opladen 2003, S. 35-83.
- OTT, KONRAD; DÖRING, RALF: Theorie und Praxis starker Nachhaltigkeit. Beiträge zur Theorie und Praxis starker Nachhaltigkeit. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, Marburg 2008.
- PICOT, SIBYLLE; GENSICKE, THOMAS: Freiwilliges Engagement von Männern und Frauen im Zeitvergleich 1999-2004. In: Gensicke, Thomas; Picot, Sibylle; Geiss, Sabine (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement*. München 2005, S. 258-302.
- PORTES, ALEJANDRO: Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. In: *Annual Review Sociology*, Volume 24, 1998, S. 1-24.
- PRIGGE, ROLF; SCHWARZER, THOMAS: Großstädte zwischen Hierarchie, Wettbewerb und Kooperation. 1. Auflage, Wiesbaden 2006.
- PRILLER, ECKHARD: Die Beschäftigungswirkungen des Dritten Sektors in europäischer Perspektive. In: Beschäftigungsförderung Göttingen kAöR (Hrsg.): *Der Dritte Sektor: Wege zur Stabilisierung und Unterstützung der beschäftigungspolitischen Potentiale von Not-for-Profit-Organisationen*. Göttingen 2005, S. 35-43.
- PRILLER, ECKHARD; ZIMMER, ANNETTE: Das quantitative Bild des Nonprofit-Sektors. In: Fundraising Akademie (Hrsg.): *Fundraising. Handbuch für Grundlagen, Strategien und Methoden*. 4., aktualisierte Auflage, Wiesbaden 2008, S. 67-79.
- PRILLER, ECKHARD; ZIMMER, ANNETTE: Der Dritte Sektor in Deutschland – seine Perspektiven im neuen Millennium. In: *Münsteraner Diskussionspapiere zum Nonprofit-Sektor*, 10/2002.
- PRILLER, ECKHARD; ZIMMER, ANNETTE: Dritter Sektor: Arbeit als Engagement. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 12/2006, S. 17-24.
- PRILLER, ECKHARD; ZIMMER, ANNETTE: Solidarität, Kooperation und Konfrontation – zur Ethik des Dritten Sektors. In: Stiftung Bürger für Bürger; Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland; Thomas Olk (Hrsg.): *Impulse für die Bürgergesellschaft – Förderung des bürgerschaftlichen Engagements: Fakten, Prioritäten, Empfehlungen*. Berlin 2003, S. 175-184.
- PUTNAM, ROBERT D.: Bowling alone: The collapse and revival of American community. New York 2000.
- PUTNAM, ROBERT D.: Demokratie in Amerika am Ende des 20. Jahrhunderts. In: Graf, Friedrich Wilhelm (Hrsg.); Platthaus, Andreas; Schleissing, Stephan: *Soziales Kapital in der Bürgergesellschaft*. Stuttgart u. a. 1999, S. 21-70.
- PUTNAM, ROBERT D.: Gesellschaft und Gemeinsinn. Sozialkapital im internationalen Vergleich. Gütersloh 2001.
- PUTNAM, ROBERT D.: Making democracy work: Civic traditions in modern Italy. Princeton, New Jersey 1993.
- PUTNAM, ROBERT D.; GOSS, KRISTIN A.: Einleitung. In: Putnam, Robert D. (Hrsg.): *Gesellschaft und Gemeinsinn. Sozialkapital im internationalen Vergleich*. Gütersloh 2001, S. 15-43.
- RASTETTER, DANIELA: Personalmarketing, Bewerberauswahl und Arbeitsplatzsuche. Stuttgart 1996.
- RAUSCHENBACH, THOMAS: „Ehrenamt“ – eine Bekannte mit (zu) vielen Unbekannten. Randnotizen zu den Defiziten der Ehrenamtsforschung. In: Kistler, Ernst; Noll, Heinz-Herbert; Priller, Eckhard (Hrsg.): *Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts: empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte*. Berlin 1999, S. 67-76.

## Literaturverzeichnis

- REGNET, ERIKA: Alles paletti? Volunteers und Konfliktmanagement. In: Rosenkranz, Doris; Weber, Angelika (Hrsg.): *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*. Weinheim u. a. 2002, S. 103-117.
- REHBEIN, BOIKE: Die Soziologie Pierre Bourdieus. Konstanz 2006.
- REICHELT, DANIEL: SROI – Social Return on Investment. Modellversuch zur Berechnung des gesellschaftlichen Mehrwertes. Hamburg 2009.
- REIFENHÄUSER, CAROLA: Praxis des Freiwilligen-Managements und dessen Methoden. In: Reifenhäuser, Carola; Hoffmann, Sarah G.; Kegel, Thomas (Hrsg.): *Freiwilligen-Management*. 1. Auflage, Augsburg 2009, S. 77-114.
- ROHLEDER, CHRISTINE; BRÖSCHER, PETRA: Freiwilliges Engagement älterer Menschen in Nordrhein-Westfalen. Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten, Band 1: Ausmaß, Strukturen und sozialräumliche Voraussetzungen für freiwilliges Engagement im Alter in Nordrhein-Westfalen. Studie der Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V. (FfG). Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.). Düsseldorf 2003.
- RÖHRLE, BERND; SOMMER, GERT: Zur Effektivität netzwerkorientierter Intervention. In: Röhrle, Bernd; Sommer, Gert; Nestmann, Frank (Hrsg.): *Netzwerkintervention. Fortschritte der Gemeindepsychologie und Gesundheitsförderung, Band 2*. Tübingen 1998, S. 13-47.
- ROSENBLADT VON, BERNHARD: Der Freiwilligensurvey 1999: Konzeption und Ergebnisse der Untersuchung. In: Rosenblatt von, Bernhard (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Band 1: Gesamtbericht*. 2., korrigierte Auflage, Stuttgart u. a. 2001, S. 31-134.
- ROSENKRANZ, DORIS; GÖRTLER, EDMUND: Woher kommen in Zukunft die Freiwilligen? Demographische Überlegungen zum Sozialen Management. In: Rosenkranz, Doris; Weber, Angelika (Hrsg.): *Freiwilligenarbeit: Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit*. Weinheim u. a. 2002, S. 31-42.
- ROSOWSKI, KATJA: Zukunftsmarkt Pflegehotel. 1. Auflage, München u. a. 2007.
- ROTH, ROLAND: Bürgerschaftliches Engagement – Formen, Bedingungen, Perspektiven. In: Zimmer, Annette; Nährlich, Stefan (Hrsg.): *Engagierte Bürgerschaft. Traditionen und Perspektiven*. Opladen 2000, S. 25-48.
- ROTHGANG, HEINZ: Hilfe- und Pflegebedürftige im demographischen Wandel. In: Mai, Ralf (Hrsg.): *Die Alten der Zukunft: Eine bevölkerungsstatistische Analyse. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, Band 32*. Opladen 2003, S. 157-172.
- RÜEGG-STÜRM, JOHANNES: Organisation und organisationaler Wandel. Eine theoretische Erkundung aus konstruktivistischer Sicht. 2., durchgesehene Auflage, Wiesbaden 2001.
- SALAMON, LESTER M.; ANHEIER, HELMUT K.: Der Dritte Sektor in internationaler Perspektive. In: Anheier, Helmut K.; Priller, Eckhard; Seibel, Wolfgang; Zimmer, Annette (Hrsg.): *Der Dritte Sektor in Deutschland: Organisation zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel*. 2., durchgesehene Auflage, Berlin 1998, S. 153-174.
- SANDBERG, BERIT: Die Bürgergesellschaft – ein blinder Fleck der Betriebswirtschaftslehre? In: Friedrich-Ebert-Stiftung, Arbeitskreis Bürgergesellschaft und Aktivierender Staat (Hrsg.): *betrifft: Bürgergesellschaft*, 28/2007.
- SCHÄFER, CLAIRE KIM: Corporate Volunteering und professionelles Freiwilligen-Management. Eine organisationssoziologische Betrachtung. 1. Auflage, Wiesbaden 2009.
- SCHÄUFELE, MARTINA; KÖHLER, LEONORE; TEUFEL, SANDRA; WEYERER, SIEGFRIED: Betreuung von demenziell erkrankten Menschen in Privathaushalten: Potenziale und Grenzen. In: Schneekloth, Ulrich; Wahl, Hans Werner (Hrsg.): *Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in privaten Haus-*

## Literaturverzeichnis

halten (MuG III). Repräsentativbefunde und Vertiefungsstudien zu häuslichen Pflegearrangements, Demenz und professionellen Versorgungsangeboten. Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München 2005, S. 99-143.

SCHIRRMACHER, FRANK: Das Methusalem-Komplott. 35. Auflage, München 2004.

SCHMID, GÜNTHER; HARTLAPP, MIRIAM: Aktives Altern in Europa. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 18-19/2008, S. 6-15.

SCHMID, HANS; SOUSA-POZA, ALFONSO; WIDMER, ROLF: Monetäre Bewertung der unbezahlten Arbeit. Eine empirische Analyse für die Schweiz anhand der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung. Neuchâtel 1999.

SCHNEEKLOTH, ULRICH: Entwicklungstrends beim Hilfe- und Pflegebedarf in Privathaushalten – Ergebnisse der Infratest-Repräsentativerhebung. In: Schneekloth, Ulrich; Wahl, Hans Werner (Hrsg.): *Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III). Repräsentativbefunde und Vertiefungsstudien zu häuslichen Pflegearrangements, Demenz und professionellen Versorgungsangeboten. Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*. München 2005, S. 55-98.

SCHNEEKLOTH, ULRICH; WAHL, HANS WERNER: Vorwort der Herausgeber. In: Schneekloth, Ulrich; Wahl, Hans Werner (Hrsg.): *Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III). Repräsentativbefunde und Vertiefungsstudien zu häuslichen Pflegearrangements, Demenz und professionellen Versorgungsangeboten. Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*. München 2005, S. 7-8.

SCHOLZ, REMBRANDT; SHKOLNIKOV, VLADIMIR; JDANOV, DIMITRI: Steigt die Lebenserwartung mit der Rentenhöhe? Effekt sozio-ökonomischer Differenzen in Deutschland. In: *Demografische Forschung Aus erster Hand*, Jahrgang 3, 4/2006, S. 1-2.

SCHUBERT, BERND: Durch Strategien zum Erfolg? Zum Strategiebedarf in der Eingliederungshilfe für Behinderte. In: Arbeitskreis Nonprofit-Organisationen (Hrsg.): *Mission impossible? Strategien im Dritten Sektor*. Frankfurt am Main 2003, S. 186-214.

SCHUMACHER, ULRIKE: Ressourcen im Wandel: Der strategische Umgang von Umweltorganisationen mit der Diversifizierung ehrenamtlichen Engagements. In: Arbeitskreis Nonprofit-Organisationen (Hrsg.): *Mission impossible? Strategien im Dritten Sektor*. Frankfurt am Main 2003, S. 96-122.

SCHÜTTE, NORBERT: Bezahltes Personal in Nonprofit-Organisationen. Pro und Contra-Argumente zur Professionalisierung. In: Nährlich, Stefan; Zimmer, Annette (Hrsg.): *Management in Nonprofit-Organisationen. Eine praxisorientierte Einführung*. Opladen 2000, S. 129-146.

SEIBEL, WOLFGANG: Funktionaler Dilettantismus: Erfolgreich scheiternde Organisationen im »Dritten Sektor« zwischen Markt und Staat. Baden-Baden 1994.

SEIDL, CLAUDIUS: Warum wir nicht mehr älter werden – Essay. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 49-50/2005, S. 3-9.

SEIFERT, HARTMUT: Alternsgerechte Arbeitszeiten. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 18-19/2008, S. 23-30.

SEIFERT, WOLFGANG: Arbeitslosigkeit, Erwerbslosigkeit, Stille Reserve – unterschiedliche Messkonzepte zur Beschreibung der Beschäftigungslücke. In: *Statistische Analysen und Studien Nordrhein-Westfalen*, Band 12, 2003, S. 13-16.

SEITERS, RUDOLF: Bürgerschaftliches Engagement und die Zukunft der Wohlfahrtsverbände. In: Friedrich-Ebert-Stiftung, Arbeitskreis Bürgergesellschaft und Aktivierender Staat (Hrsg.): *betrifft: Bürgergesellschaft*, 20/2005.

SKUBAN, RALPH: Pflegeversicherung in Europa. Sozialpolitik im Binnenmarkt. 1. Auflage, Wiesbaden 2004.

## Literaturverzeichnis

- SOMMER, MICHAEL: Soziale Voraussetzungen der Bürgergesellschaft. In: Friedrich-Ebert-Stiftung, Arbeitskreis Bürgergesellschaft und Aktivierender Staat (Hrsg.): *betrifft: Bürgergesellschaft*, 9/2004.
- STADELMANN-STEFFEN, ISABELLE; FREITAG, MARKUS: Der ökonomische Wert sozialer Beziehungen. Eine empirische Analyse zum Verhältnis von Vertrauen, sozialen Netzwerken und wirtschaftlichem Wachstum im interkulturellen Vergleich. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft 47, 2007, S. 294-320.
- STAEHLE, WOLFGANG H.: Management: Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive. 8. Auflage, München 1999.
- STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER (HRSG.): Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 1: Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern. Wiesbaden 2007.
- STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER (HRSG.): Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 2: Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern. Wiesbaden 2008.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (HRSG.): 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Annahmen und Ergebnisse. Wiesbaden 2006.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 18. November 2009 in Berlin. Wiesbaden 2009. (a)
- STATISTISCHES BUNDESAMT (HRSG.): Pflegestatistik 2007. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse. Wiesbaden 2008.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (HRSG.): Statistisches Jahrbuch 2009. Für die Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden 2009. (b)
- STECHER, LUDWIG: Soziales Kapital und Habitusentwicklung: Eine empirische Untersuchung zur Bedeutung sozialer Beziehungen für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen. Siegen 2000.
- STECKER, CHRISTINA: Vergütete Solidarität und solidarische Vergütung. Zur Förderung von Ehrenamt und Engagement durch den Sozialstaat. Opladen 2002.
- STEINEL, MARGOT; LEUTHOLD, ANITA; REIPRICH, ANNEGRET: Entwicklung eines Instruments zur Darstellung des Werts ehrenamtlicher Arbeit. Bericht über ein Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bernburg 2002.
- STOLLE, DIETLIND; ROTHSTEIN, BO: Institutionelle Grundlagen des Sozialkapitals. In: Franzen, Axel; Freitag, Markus (Hrsg.): *Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen*. Wiesbaden 2007, S. 113-140.
- STOLTERFOHT, BARBARA: Die soziale Bedingtheit bürgerschaftlicher Teilhabe. In: Friedrich-Ebert-Stiftung, Arbeitskreis Bürgergesellschaft und Aktivierender Staat (Hrsg.): *betrifft: Bürgergesellschaft*, 19/2005.
- STRACHWITZ, RUPERT GRAF: Management und Nonprofit-Organisationen – von der Vereinbarkeit von Gegensätzen. In: Nährlich, Stefan; Zimmer, Annette (Hrsg.): *Management in Nonprofit-Organisationen. Eine praxisorientierte Einführung*. Opladen 2000, S. 23-36.
- STRASSER, HERMANN: Helfer der Nation? Bürgerschaftliches Engagement zwischen Nutzen, Anerkennung und Selbstlosigkeit. In: *Soziologie heute*, Jahrgang 1, 2/2008, S. 14-18.
- STRASSER, HERMANN; STRICKER, MICHAEL: Bürgerinnen und Bürger als Helfer der Nation? In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 12-13/2008, S. 33-38.
- STRASSER, HERMANN; STRICKER, MICHAEL: Bürgerschaftliches Engagement und Altersdemenz: Auf dem Weg zu einer neuen „Pflegekultur“? Eine vergleichende Analyse. In: *Duisburger Beiträge zur soziologischen Forschung*, No. 2/2007.



## Literaturverzeichnis

- STRENGMANN-KUHN, WOLFGANG: Das Modell Bürgerversicherung zur Reform der sozialen Sicherung in Deutschland. In: Strengmann-Kuhn, Wolfgang (Hrsg.): *Das Prinzip Bürgerversicherung. Die Zukunft Sozialstaat*. 1. Auflage, Wiesbaden 2005, S. 7-28.
- STRICKER, MICHAEL: Ehrenamt als soziales Kapital: Partizipation und Professionalität in der Bürgergesellschaft. Berlin 2007.
- STRUCK, OLAF : Demographische Entwicklung als Herausforderung. Entwicklung und Bewältigungsstrategien. Sonderforschungsbericht 580, Arbeitspapier 5. Jena u. a. 2005.
- TÄUBE, VOLKER G.: Zur Messung des Sozialkapitals von Akteuren mit Einfluß in empirischen Netzwerken. Bern 2002.
- TEICHERT, VOLKER: Das informelle Wirtschaftssystem: Analyse und Perspektiven der wechselseitigen Entwicklung von Erwerbs- und Eigenarbeit. Opladen 1993.
- TELSE, HARALD: Nutzenmessung im Gesundheitswesen: die Methode der Discrete-choice-Experimente. Hamburg 2002.
- THAMM, DIETER: Geld statt guter Worte: Zur Finanzierung freier Wohlfahrtspflege. In: Rauschenbach, Thomas; Sachße, Christoph; Olk, Thomas (Hrsg.): *Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Jugend- und Wohlfahrtsverbände im Umbruch*. Frankfurt am Main 1995, S. 356-376.
- THEUVSEN, LUDWIG: Strategisches Management in Nonprofit-Organisationen zwischen Mission und muddling through. In: Witt, Dieter; Purtschert, Robert; Schauer, Reinbert (Hrsg.): *Funktionen und Leistungen von Nonprofit-Organisationen: 6. Internationales Colloquium der NPO-Forscher. Technische Universität München, 25. und 26. März 2004*. 1. Auflage, Wiesbaden 2004, S. 175-186.
- TRACHT, CHRISTIAN: Welchen Wert besitzt freiwilliges Engagement? In: *BBE-Newsletter*, 19/2009, S. 1-8, [http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/09/nl19\\_tracht.pdf](http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/09/nl19_tracht.pdf), Stand: 10.06.2010.
- TWICKEL VON, CHRISTIAN: Beziehungen und Netzwerke in der modernen Gesellschaft: Soziales Kapital und normative Institutionenökonomik. Münster u. a. 2002.
- UNITED WAY OF AMERICA (HRSG.): Measuring program outcomes: A practical approach. Alexandria, Virginia 1996.
- VELSEN-ZERWECK VON, BURKHARD; SIPPERT, MARKUS: Führungskonzepte von Nonprofit-Dienstleistern im Vergleich – Soll-Ist-Analyse am Beispiel der Landesverbände eines Sozialverbandes. In: Witt, Dieter; Purtschert, Robert; Schauer, Reinbert (Hrsg.): *Funktionen und Leistungen von Nonprofit-Organisationen: 6. Internationales Colloquium der NPO-Forscher. Technische Universität München, 25. und 26. März 2004*. 1. Auflage, Wiesbaden 2004, S. 245-276.
- VERHULST, JOS; NIJEBOER, ARJEN: Direkte Demokratie. Fakten, Argumente, Erfahrungen. Brüssel 2007.
- VOGT, LUDGERA: Das Kapital der Bürger: Theorie und Praxis zivilgesellschaftlichen Engagements. Frankfurt am Main u. a. 2005.
- VORTMANN, MARION: Freiwilliges Engagement älterer Menschen als Instrument der gesellschaftlichen Partizipation: Handlungsbedarf und Förderstrategien. Münster u. a. 2001.
- WAHRENDORF, MORTEN; SIEGRIST, JOHANNES (2008): Soziale Produktivität und Wohlbefinden im höheren Lebensalter. In: Erlinghagen, Marcel; Hank, Karsten (Hrsg.): *Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde*. 1. Auflage, Wiesbaden 2008, S. 50-74.
- WARMBRUNN, JOHANNES: Aufwandsentschädigung für niedrigschwellige Betreuungsangebote für Demenzerkrankte in den Bundesländern. In: *BBE-Newsletter*, 2/2009, S. 1-4, [http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/03/nl02\\_warmbrunn\\_aufwandsentschaedigung.pdf](http://www.b-b-e.de/fileadmin/inhalte/aktuelles/2009/03/nl02_warmbrunn_aufwandsentschaedigung.pdf), Stand: 10.06.2010.

## *Literaturverzeichnis*

WEITBRECHT, KATRIN: Alter und Struktur der Bevölkerung Deutschlands im Jahr 2050. Ein Vergleich aktueller Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung. Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.). Frankfurt am Main 2002.

WERNER, HARTMUT: Supply Chain Management. Grundlagen, Strategien, Instrumente und Controlling. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden 2002.

WEYERER, SIEGFRIED: Altersdemenz. In: Robert Koch-Institut (Hrsg.); Statistisches Bundesamt: *Gesundheitsberichterstattung des Bundes*, 28/2005.

ZIEGLER, UTA; DOBLHAMMER, GABRIELE: Bereits 1,2 Millionen Demenzerkrankte in Deutschland. Hoffnung auf langsameren Zuwachs durch gesunden Lebensstil und medizinischen Fortschritt. In: *Demografische Forschung Aus erster Hand*, Jahrgang 4, 4/2008, S. 4.

ZIMMER, ANNETTE: Vom Ehrenamt zum Bürgerschaftlichen Engagement. Einführung in den Stand der Debatte. In: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Jahrgang 18, 3/2005, S. 29-38.

ZIMMER, ANNETTE; PRILLER, ECKHARD: Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse der Dritte-Sektor-Forschung. 2. Auflage, Wiesbaden 2007.

ZIMMER, ANNETTE; PRILLER, ECKHARD: Zukunft des Dritten Sektors in Deutschland. In: Anheier, Helmut K.; Priller, Eckhard; Seibel, Wolfgang; Zimmer, Annette (Hrsg.): *Der Dritte Sektor in Deutschland: Organisation zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel*. 2., durchgesehene Auflage, Berlin 1998, S. 249-283.

***Anhang***

**LEITFADEN GESCHÄFTSFÜHRUNG/LEITUNG**

**ORGANISATION UND CHARAKTER DER EINRICHTUNG ALLGEMEIN**

**(L) 1 Vorstellung der Person und des Arbeitsfeldes**

- (L) 1.1 Wann ist die Einrichtung gegründet worden?
- (L) 1.2 Können Sie die Entwicklung der Einrichtung nachzeichnen?
- (L) 1.3 Können Sie Ihre Position in dieser Institution und Ihre Aufgaben kurz erläutern (Alter, Beruf, Familienstand, Werdegang, Motivation zur Berufswahl)?
- (L) 1.4 A: Wie erfolgte das Zulassungsverfahren durch die Kassen? Hatten Sie Einfluss auf die Vertragsgestaltung?
- (L) 1.5 A: Nach welchen Kriterien wurde der Einzugsbereich definiert?
- (L) 1.6 A (bei wohlfahrtsverbandlichen Diensten): Hat die Gleichstellung privater mit wohlfahrtsverbandlichen Anbietern Einfluss auf Ihre Arbeit?
- (L) 1.7 Inwieweit arbeiten Sie mit anderen Personen und Institutionen zusammen: Ärzten, anderen Diensten, Pfarrern und Gemeinden, dem MDK, Essen auf Rädern, Krankengymnasten, Physiotherapeuten usw.? Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit ein?

**(L) 2 Angebot und Nutzen**

- (L) 2.1 Welche Leistungen bieten Sie für Demenzkranke an, welche für Angehörige von Demenzkranken?
- (L) 2.2 Welche Angebote sind für die Demenzkranken besonders wichtig? Welche für die Angehörigen?
- (L) 2.3 Werden durch die Freiwilligen über die professionelle Pflege hinausgehende Bedürfnisse erfüllt? Inwiefern verändert sich die Qualität der Pflege?
- (L) 2.4 Tragen Freiwillige zu einem größeren Wohlbefinden/einer höheren Lebensqualität der Demenzkranken bei?
- (L) 2.5 Tragen die Freiwilligen zur Entlastung der Angehörigen/der professionell Pflegenden bei und wenn ja, in welchem Umfang?
- (L) 2.6 Wie bewerten Sie den Einsatz der Freiwilligen? Bringt der Einsatz der Freiwilligen Ihrer Einrichtung einen ökonomischen Nutzen? Wenn ja, welchen (Auslastung der Betten, Imagegewinn, geänderte Position gegenüber Trägern der Sozialversicherung etc.)?
- (L) 2.7 Haben Sie versucht, diesen zu berechnen?
- (L) 2.8 Was kostet Sie der einzelne Freiwillige, was das Freiwilligenprojekt (Aufwand an Aus- und Weiterbildung, Koordinierungskosten, sonstige Kosten)?
- (L) 2.9 Welche Alternativen sehen Sie, die Arbeit der Freiwilligen zu substituieren?
- (L) 2.10 Was würden Sie als den grundlegenden Unterschied zwischen der bezahlten Erwerbsarbeit und dem freiwilligen Engagement benennen?
- (L) 2.11 Nachfrage:  
Denken Sie, dass es Bedürfnisse gibt, die sich die Freiwilligen speziell durch die Erwerbs-

## *Anhang*

arbeit erfüllen und andere, die nur durch die Tätigkeit als Freiwillige/r zufrieden gestellt werden?

- (L) 2.12 Inwiefern hat die Arbeit mit Freiwilligen Einfluss auf Ihren Personalbestand an hauptamtlichen Mitarbeitern?
- (L) 2.13 In der Literatur wird des Öfteren von der besonderen Qualität des bürgerschaftlichen Engagements gesprochen:  
Was ist Ihre Meinung dazu?
- (L) 2.14 Welche zusätzlichen Leistungen können Sie sich vorstellen?
- (L) 2.15 Gesetzt den Fall, Sie müssten Geld an die Freiwilligen für deren Betreuungsangebote entrichten. Wie hoch wäre im Durchschnitt Ihre Zahlungsbereitschaft für die einzelnen Angebote (in Euro)?

### **(L) 3 Verhalten gegenüber der Öffentlichkeit**

- (L) 3.1 Wie und mit welchen Informationen versorgen Sie die Öffentlichkeit?
- (L) 3.2 Stellen Sie in letzter Zeit Veränderungen bei den Kunden-/Patientenwünschen fest?
- (L) 3.3 Wie reagieren Sie auf solche Veränderungen?
- (L) 3.4 Wie verhalten Sie sich, wenn keine Plätze mehr frei sind?
- (L) 3.5 Gibt es Kriterien, die zu einer Ablehnung des Kunden/Patienten führen? Wie begründen Sie eine Ablehnung gegenüber Kunden/Patienten bzw. deren Angehörigen?

### **(L) 4 Selbstverständnis**

- (L) 4.1 Wie würden Sie das besondere Profil Ihrer Einrichtung beschreiben?
- (L) 4.2 In wieweit spielt die konfessionelle, politische oder andere Zugehörigkeit innerhalb der Betreuungseinrichtung eine Rolle?
- (L) 4.3 Gibt es ein Leitbild?

### **(L) 5 Kunden/Patienten**

- (L) 5.1 Wie sieht es mit der Zusammensetzung der Patienten/Kunden aus (Altersstruktur, Geschlecht, Familienstand, Art der Erkrankungen, Anzahl der Demenzerkrankten, Grad der Demenzerkrankung, Pflegestufen)?
- (L) 5.2 Sind Ihre Kunden/Patienten Selbstzahler? Was bezahlen die Krankenkassen/die Pflegekassen/das Sozialamt/sonstige Stellen?

### **(L) 6 Professionelle Mitarbeiter**

- (L) 6.1 Wie sieht die Personalstruktur in Ihrer Institution aus (Mitarbeiterzahl, Alter, Geschlecht, Nationalität, Konfession der Mitarbeiter)?
- (L) 6.2 Hat eine unterschiedliche Ausbildung Auswirkungen auf das Verständnis und die Praxis der Mitarbeiter von Pflege/Betreuung?
- (L) 6.3 Wie werden die Mitarbeiter bezahlt? Nach BAT? Nach welchen anderen Bestimmungen? Welche Kriterien gibt es für unterschiedliche Bezahlung?
- (L) 6.4 Gibt es Weihnachts- und Urlaubsgeld? Zahlen Sie eine Betriebsrente?
- (L) 6.5 Was sehen Sie als Hauptprobleme der Mitarbeiter an?

## *Anhang*

- (L) 6.6 Wird Supervision angeboten?
- (L) 6.7 Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es?
- (L) 6.8 Was ist für den beruflichen Aufstieg in der Einrichtung entscheidend?
- (L) 6.9 Gibt es einen Personalrat bzw. eine Mitarbeitervertretung?
  
- (L) 7      Arbeitsabläufe**
- (L) 7.1 Welche Abteilungen gibt es?
- (L) 7.2 Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit der verschiedenen Abteilungen?
- (L) 7.3 Wie hoch ist deren Autonomie im Arbeitsprozess?
- (L) 7.4 Wie schätzen Sie das Verhältnis von Pflegern zu Kunden/Patienten ein?
- (L) 7.5 Gibt es bestimmte Zeitvorgaben für bestimmte Tätigkeiten?
- (L) 7.6 Helfen Sie bei der Antragstellung für Leistungen der Pflegeversicherung und bei der Vorbereitung auf die Prüfung durch den MDK?
- (L) 7.7 Wie schätzen Sie die Einordnung der Kunden/Patienten in die Pflegestufen ein?
  
- (L) 8      Verhältnis zu den Angehörigen**
- (L) 8.1 Wie ist das Verhältnis zu den Angehörigen?
- (L) 8.2 Gibt es Probleme mit Angehörigen?
- (L) 8.3 Was können Sie tun, wenn Angehörige überfordert sind?
  
- (L) 9      Qualitätskontrolle**
- (L) 9.1 Gibt es bei Ihnen ein Qualitätsmanagement oder andere Methoden der Evaluation?
- (L) 9.2 Welche Qualitätsmaßstäbe legen Sie an? Wie erfolgt die Qualitätskontrolle?
- (L) 9.3 Haben Sie ein Beschwerdemanagement?
- (L) 9.4 Auf welche Weise dokumentieren Sie Ihre Arbeit?
- (L) 9.5 Werden die Dokumentationen ausgewertet? Wenn ja, durch wen und was geschieht damit?
- (L) 9.6 A: Wurden Sie schon einmal vom MDK überprüft?
- (L) 9.7 A: Nach welchen Kriterien wurde diese Prüfung durchgeführt?
  
- (L) 10      Einschätzung der Rahmenvorgaben und der eigenen zukünftigen Entwicklung**
- (L) 10.1 Wie beurteilen Sie die Einführung der Pflegeversicherung?
- (L) 10.2 Hat die Pflegeversicherung für Sie Vor- oder Nachteile gebracht?
- (L) 10.3 Sind die allgemeinen rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen für Ihre Einrichtung günstig?
- (L) 10.4 Nehmen Sie Förderstrukturen für niedrigschwellige Betreuungsangebote in Anspruch (§45 SGB XI)?
- (L) 10.5 Wie ist die wirtschaftliche Situation in Ihrer Einrichtung?
- (L) 10.6 Besteht ein Zusammenhang zwischen dieser und der Freiwilligenarbeit?

## *Anhang*

- (L) 10.7 Wie schätzen Sie die zukünftige Entwicklung Ihrer Einrichtung ein?
- (L) 10.8 Wie schätzen Sie den zukünftigen Stellenwert von Freiwilligenarbeit ein?

### **FREIWILLIGENMANAGEMENT**

#### **(L) 11 Allgemeines**

- (L) 11.1 Wie viele Freiwillige arbeiten in Ihrer Einrichtung?
- (L) 11.2 In welchem Arbeitszeitverhältnis stehen die Freiwilligen auf dem Arbeitsmarkt? (Vollzeit/Teilzeit/andere Organisationsform)?
- (L) 11.3 Wie viele dieser Freiwilligen arbeiten im Bereich Demenz?
- (L) 11.4 (bei stationären Diensten): Wie viele arbeiten auf der Station?
- (L) 11.5 Ist die Zahl Ihrer Meinung nach ausreichend/zu hoch/zu niedrig?
- (L) 11.6 Seit wann arbeiten Freiwillige in Ihrer Einrichtung mit?
- (L) 11.7 Welche Förderstrukturen existieren? Welche nehmen Sie in Anspruch?
- (L) 11.8 Lassen sich die Freiwilligen, die in Ihrer Einrichtung mithelfen, charakterisieren bzw. in Typen einteilen?
- (L) 11.9 Welche Motive haben die Freiwilligen Ihrer Meinung nach? Erkennen Sie unterschiedliche Motivationstypen?
- (L) 11.10 Gibt es Engagementtypen, die Sie bevorzugen, und welche, die Sie für eher ungeeignet halten?
- (L) 11.11 Welche unterschiedlichen Tätigkeiten ordnen/würden Sie den jeweiligen Typen zu(ordnen)?
- (L) 11.12 Wie schätzen Sie den Wert der Tätigkeit ein?
- (L) 11.13 Könnten Sie sich vorstellen, in dieser Einrichtung freiwillig tätig zu sein?

#### **(L) 12 Bedarfseinschätzung und Programmplanung**

- (L) 12.1 Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern über Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes von Freiwilligen?
- (L) 12.2 Haben Sie finanzielle Mittel für die Einbindung Freiwilliger zur Verfügung? Reichen diese aus?
- (L) 12.3 Haben Sie in Ihrer Einrichtung Grundsätze für die Einbeziehung Freiwilliger entwickelt?
- (L) 12.4 Bestehen kurz- und langfristige Ziele für die Arbeit mit Freiwilligen?
- (L) 12.5 Können Sie zeitliche und personelle Ressourcen für die Arbeit mit Freiwilligen aufbringen?
- (L) 12.6 Werden die Mitarbeiter darauf vorbereitet, mit Freiwilligen zusammenzuarbeiten?
- (L) 12.7 Sind die Freiwilligen versichert?

#### **(L) 13 Koordination**

- (L) 13.1 Gibt es einen Freiwilligenkoordinator bzw. -manager, oder wird es einen geben? (Bei nein endet L 13.)
- (L) 13.2 Wo ist bzw. soll dieser in der Einrichtung angesiedelt sein?

## *Anhang*

- (L) 13.3 Hat bzw. soll er Zugriff auf Ressourcen für Fortbildungen haben?
- (L) 13.4 Mit wem arbeitet bzw. soll er wie zusammenarbeiten?
- (L) 13.5 Inwieweit bindet/soll er Hauptamtliche und Freiwillige in seine Arbeit ein(binden)?
  
- (L) 14 Entwicklung von Engagementbereichen und Aufgabenprofilen**
- (L) 14.1 Existieren schriftliche Stellenbeschreibungen für die Aufgaben der Freiwilligen?
- (L) 14.2 Werden sie in regelmäßigen Abständen aktualisiert?
- (L) 14.3 Richtet sich der Aufgabenbereich nach den Fähigkeiten und dem Zeitbudget der Freiwilligen?
- (L) 14.4 Wie unterscheiden sich die Aufgabenprofile der Freiwilligen von denen der Hauptamtlichen? Gibt es klare Abgrenzungen?
- (L) 14.5 Führen die Freiwilligen ihre Arbeit selbständig aus?
- (L) 14.6 Inwieweit sind Sie als Leitung für die Folgen der Handlungen Freiwilliger verantwortlich?
  
- (L) 15 Anwerbung und Gewinnung**
- (L) 15.1 Auf welche Weise werden Freiwillige für die Einrichtung gewonnen?
- (L) 15.2 Gibt es systematisch aufbereitete Materialien für die Gewinnung neuer Freiwilliger? Sind diese auf unterschiedliche Gruppen von Freiwilligen (Schicht, Alter, Geschlecht usw.) zugeschnitten?
- (L) 15.3 Werden Hauptamtliche und Freiwillige zur Gewinnung Freiwilliger angehalten?
- (L) 15.4 Macht die Einrichtung ihre Erwartungen gegenüber den Freiwilligen transparent?
  
- (L) 16 Vorstellungsgespräche und Einpassung**
- (L) 16.1 Wie sieht der erste Schritt nach Kontaktaufnahme aus?
- (L) 16.2 Wird zu Beginn einer möglichen Tätigkeit mit jedem Freiwilligen ein Gespräch geführt?
- (L) 16.3 Werden konkrete Vereinbarungen zwischen der Einrichtung und den Freiwilligen getroffen?
- (L) 16.4 Was ist, wenn ein Bewerber nicht geeignet ist: Wird er einfach weggeschickt oder zu einem anderen Betätigungsfeld weitergeleitet?  
(Anderes Betätigungsfeld kann eine andere Station in der Einrichtung sein, eine ganz andere Einrichtung oder sogar ein anderer gesellschaftlicher Bereich, wie z. B. Jugendarbeit.)
  
- (L) 17 Orientierung, Einarbeitung und Ausbildung**
- (L) 17.1 Erhalten die Freiwilligen eine einheitliche und systematische Einführung in den Charakter, die Ziele, Strukturen und Abläufe der Einrichtung?
- (L) 17.2 Wie werden die Freiwilligen eingearbeitet? Wie erlernen sie Qualifikationen und Verhaltensweisen, die Sie zu einem erfolgreichen Engagement benötigen?
- (L) 17.3 Welche Fähigkeiten und Erfahrungen brauchen Freiwillige für den Einsatz bei Demenzkranken?

## *Anhang*

### **(L) 18      Unterstützung, Begleitung, Supervision und Motivation**

- (L) 18.1      Haben alle Freiwilligen eine feste Bezugsperson, die sie anleitet und berät?
- (L) 18.2      Werden für die Freiwilligen Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen in Bezug auf ihre Aufgaben angeboten?
- (L) 18.3      Was war Inhalt der Schulung?
- (L) 18.4      Können sich Freiwillige so in die Personalentwicklung einbringen, dass eigene Wünsche nach persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung berücksichtigt werden können?
- (L) 18.5      Gibt es für Freiwillige die Möglichkeit zum gegenseitigen Austausch?
- (L) 18.6      Bietet der Freiwilligenkoordinator regelmäßig Supervisionen an?

### **(L) 19      Anerkennung**

- (L) 19.1      Wie wird die Arbeit der Freiwilligen von der Einrichtung gewürdigt?
- (L) 19.2      Erhalten Freiwillige Feedback über Wert und Qualität ihrer Arbeit?
- (L) 19.3      Wird z. B. die erfolgreiche Einbindung von Freiwilligen bei der Suche nach Sponsoren als Argument ins Feld geführt?
- (L) 19.4      Für wie wichtig schätzen Sie diese Formen der Anerkennung?

### **(L) 20      Evaluation**

- (L) 20.1      Werden Daten über Person und Arbeit der Freiwilligen gesammelt?
- (L) 20.2      Werden diese ausgewertet?
- (L) 20.3      Gibt es regelmäßige Anlässe, bei denen die Freiwilligen von ihren Erfahrungen berichten?
- (L) 20.4      Berichtet der Freiwilligenmanager in regelmäßigen Abständen vom Stand der Freiwilligenarbeit?
- (L) 20.5      Wird das Freiwilligenprogramm hinsichtlich der Ziele und des Nutzens für die Organisation wie für die Freiwilligen regelmäßig evaluiert?
- (L) 20.6      A: Werden die Einsatzorte der Freiwilligen regelmäßig evaluiert?
- (L) 20.7      Äußern die Freiwilligen Zufriedenheit mit ihrer Arbeit? Äußern sie Beschwerden? Wie wird ggf. damit umgegangen?
- (L) 20.8      Was kann die Einrichtung tun, um die Zufriedenheit der Freiwilligen zu erhöhen?

### **(L) 21      Beziehungen zwischen Freiwilligen und Angestellten**

- (L) 21.1      Wie steht es mit dem Arbeitsklima?
- (L) 21.2      Arbeiten Hauptamtliche und Freiwillige auf gleicher Augenhöhe?
- (L) 21.3      Gibt es einen regelmäßigen Austausch zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen?
- (L) 21.4      Würdigen die Hauptamtlichen Ihrer Meinung nach die Arbeit der Freiwilligen?
- (L) 21.5      Inwieweit sind Hauptamtliche in das Freiwilligenprogramm einbezogen?
- (L) 21.6      Wird der Umgang mit Freiwilligen als Kriterium in die Personalbeurteilung Hauptamtlicher aufgenommen?



## *Anhang*

(L) 21.7      Gibt es Spannungen zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen bzw. Defizite im gegenseitigen Umgang?

(L) 21.8      Nehmen Freiwillige regelmäßig an Treffen der Belegschaft teil?

### **(L) 22      Mitgestaltung durch Freiwillige**

(L) 22.1      Haben die Freiwilligen Mitwirkungsrechte in Ihrer Einrichtung?

(L) 22.2      Glauben Sie, dass die Freiwilligen als Multiplikatoren für Freiwilligenarbeit in der Öffentlichkeit wirken können?

(L) 22.3      Können Sie die Atmosphäre in der Pflegeeinrichtung vor dem Einsatz der Freiwilligen beschreiben?

### **(L) 23      Abschluss**

(L) 23.1      Haben Sie noch Anmerkungen zu unserem Gespräch oder gibt es noch Dinge, die Sie ergänzen möchten?

(L) 23.2      Wir danken Ihnen für das Gespräch und die Zeit, die Sie für uns aufgebracht haben!

## **LEITFADEN HAUPTAMTLICHE PFLEGEKRÄFTE**

### **ORGANISATION UND CHARAKTER DER EINRICHTUNG ALLGEMEIN**

#### **(H) 1 Vorstellung der Person und des Arbeitsfeldes**

- (H) 1.1 Können Sie mir Ihre Position und Ihre Aufgaben kurz erläutern (Alter, Beruf, Familienstand, Werdegang, Motivation zur Berufswahl)?
- (H) 1.2 Welche zusätzlichen Leistungen können Sie sich vorstellen?
- (H) 1.3 Wäre es denkbar, dass auch Freiwillige diese Leistungen übernehmen?
- (H) 1.4 Welche Eigenschaften und speziellen Fähigkeiten muss eine Pflegekraft Ihrer Meinung nach haben?
- (H) 1.5 Fühlen Sie sich in der Einrichtung und in der Funktion als Pflegenden wohl?
- (H) 1.6 Welche Erfahrungen haben Sie in der Vergangenheit mit dieser Einrichtung gemacht (hist. Entwicklung, insb. Freiwilligenarbeit)?

#### **(H) 2 Selbstverständnis**

- (H) 2.1 Wie würden Sie das besondere Profil Ihrer Einrichtung beschreiben?
- (H) 2.2 In wie weit spielt die konfessionelle, politische oder andere Zugehörigkeit innerhalb der Betreuungseinrichtung eine Rolle?
- (H) 2.3 Gibt es ein Leitbild?

#### **(H) 3 Professionelle Mitarbeiter**

- (H) 3.1 Was sehen Sie als Hauptprobleme der Mitarbeiter an? Bietet die Einrichtung Hilfen an?
- (H) 3.2 Ist die Fluktuation der Mitarbeiter in der Einrichtung hoch oder niedrig?
- (H) 3.3 Gibt es Dienstbesprechungen?
- (H) 3.4 Wird Supervision angeboten?
- (H) 3.5 Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es?
- (H) 3.6 Was ist für den beruflichen Aufstieg in der Einrichtung entscheidend?
- (H) 3.7 Gibt es einen Personalrat bzw. eine Mitarbeitervertretung?

#### **(H) 4 Arbeitsabläufe**

- (H) 4.1 Welche Abteilungen gibt es?
- (H) 4.2 Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit der verschiedenen Abteilungen?
- (H) 4.3 Wie hoch ist Ihre Autonomie im Arbeitsprozess?
- (H) 4.4 Welche Arbeitszeitmodelle gibt es bei Ihnen?
- (H) 4.5 Welche Bedürfnisse der Gepflegten werden in die Pflegeplanung aufgenommen?
- (H) 4.6 Wie wird die Zuordnung der Pflegekräfte zu den Kunden/Patienten geregelt? Hat der Kunde/Patient darauf Einfluss? Gibt es bei Demenzkranken Besonderheiten?
- (H) 4.7 Welche Informationen/biografischen Daten erhält der Pfleger über den Kunden/Patienten?

## *Anhang*

- (H) 4.8 Wie schätzen Sie das Verhältnis von Pflegern zu Kunden/Patienten ein?
- (H) 4.9 Können Sie auf Wünsche des Kunden/Patienten eingehen? Wenn ja, in welchem Umfang?
- (H) 4.10 Gibt es bestimmte Zeitvorgaben für bestimmte Tätigkeiten?
  
- (H) 5 Verhältnis zu den Angehörigen**
- (H) 5.1 Wie ist das Verhältnis zu den Angehörigen?
- (H) 5.2 Gibt es Probleme mit Angehörigen?
- (H) 5.3 Was können Sie tun, wenn Angehörige überfordert sind?
  
- (H) 6 Qualitätskontrolle**
- (H) 6.1 Gibt es bei Ihnen ein Qualitätsmanagement oder andere Methoden der Evaluation?
- (H) 6.2 Welche Qualitätsmaßstäbe werden angelegt? Wie erfolgt die Qualitätskontrolle?
  
- (H) 7 Fragen über das weitergehende Engagement**
- (H) 7.1 Sind Sie selbst irgendwo ehrenamtlich engagiert?
- (H) 7.2 Wenn nein, warum nicht?
- (H) 7.3 Wenn ja: Warum dort?
- (H) 7.4 Was gibt Ihnen diese Tätigkeit zurück?
- (H) 7.5 Welche Erfahrungen haben Sie im Verlauf Ihrer freiwilligen Tätigkeit hinsichtlich Ihrer Einbindung als Freiwilliger in den Arbeitsprozess gemacht?
- (H) 7.6 Wie organisieren Sie die Anforderungen, die durch das Engagement, die Erwerbsarbeit bzw. die Familien-/Hausarbeit und die Pflege sozialer Kontakte entstehen?

## **FREIWILLIGENMANAGEMENT**

- (H) 8 Freiwilligentypen**
- (H) 8.1 Welche Aufgaben übernehmen Freiwillige?
- (H) 8.2 Welche Betreuungsdimensionen decken diese ab?
- (H) 8.3 Wie viele Freiwillige arbeiten in Ihrer Einrichtung?
- (H) 8.4 Wie viele davon arbeiten im Bereich Demenz?
- (H) 8.5 Bei stationär: Wie viele arbeiten auf der Station?
- (H) 8.6 Lassen sich die Freiwilligen, die in Ihrer Einrichtung mithelfen, charakterisieren bzw. in Typen einteilen?
- (H) 8.7 Seit wann arbeiten Freiwillige in Ihrer Einrichtung mit? Wie kam es dazu?
- (H) 8.8 Welche Motive haben die Freiwilligen Ihrer Meinung nach?
- (H) 8.9 Gibt es Engagementstypen, die Sie bevorzugen, und welche, die Sie für eher ungeeignet halten?
- (H) 8.10 Welche Typen halten Sie für welche Tätigkeiten geeignet?

## *Anhang*

### **(H) 9      Bedarfseinschätzung und Programmplanung**

- (H) 9.1      Ist die Zahl der Freiwilligen Ihrer Meinung nach ausreichend/zu hoch/zu niedrig?
- (H) 9.2      Werden in dieser Einrichtung die Vor- und Nachteile des Einsatzes von Freiwilligen diskutiert?
- (H) 9.3      Haben Sie in Ihrer Einrichtung Grundsätze für die Einbeziehung Freiwilliger entwickelt?
- (H) 9.4      Sind Sie geschult worden, mit Freiwilligen zusammenzuarbeiten?
- (H) 9.5      Bietet die Organisation bei dem Freiwilligenprogramm Mitgestaltungsmöglichkeiten für Sie an?

### **(H) 10     Koordination**

- (H) 10.1     Gibt es einen Freiwilligenkoordinator bzw. -manager? (Bei nein endet H 10.)
- (H) 10.2     Wo ist dieser in der Einrichtung angesiedelt?
- (H) 10.3     Inwieweit bindet er Sie und Freiwillige in seine Arbeit ein?
- (H) 10.4     Ist der Koordinator eine Person, die dem Pflegeprozess nahe steht (z. B. ein/e Pfleger/in, der/die selber als Pflegekraft eingestellt ist und für bestimmte Stunden zur Koordination freigestellt ist)?

### **(H) 11     Entwicklung von Engagementbereichen und Aufgabenprofilen**

- (H) 11.1     Existieren schriftliche Stellenbeschreibungen für die Aufgaben der Freiwilligen?
- (H) 11.2     Richtet sich der Aufgabenbereich nach den Fähigkeiten und dem Zeitbudget der Freiwilligen?
- (H) 11.3     Wie unterscheiden sich die Aufgabenprofile der Freiwilligen von Ihren? Gibt es klare Abgrenzungen?
- (H) 11.4     Führen die Freiwilligen ihre Arbeit selbständig aus?
- (H) 11.5     Inwieweit sind Sie als Hauptamtlicher für die Folgen der Handlungen Freiwilliger verantwortlich?
- (H) 11.6     Haben Sie manchmal das Gefühl, dass die Freiwilligentätigkeit als Ersatz für hauptamtliche Tätigkeit eingesetzt wird?

### **(H) 12     Anwerbung und Gewinnung**

- (H) 12.1     Auf welche Weise werden Freiwillige für die Einrichtung gewonnen?
- (H) 12.2     Werden Sie zur Gewinnung von Freiwilligen für diese Einrichtung angehalten?

### **(H) 13     Vorstellungsgespräche und Einpassung**

- (H) 13.1     Wird zu Beginn einer möglichen Tätigkeit mit jedem Freiwilligen ein Gespräch geführt?
- (H) 13.2     Werden konkrete Vereinbarungen zwischen der Einrichtung und den Freiwilligen getroffen?
- (H) 13.3     Was ist, wenn ein Bewerber nicht geeignet ist: Wird er einfach weggeschickt oder zu einem anderen Betätigungsfeld weitergeleitet?
- (H) 13.4     (Anderes Betätigungsfeld kann eine andere Station in der Einrichtung sein, eine ganz andere Einrichtung oder sogar ein anderer gesellschaftlicher Bereich, wie z. B. Jugendarbeit.)

## *Anhang*

### **(H) 14      Orientierung, Einarbeitung und Ausbildung**

- (H) 14.1      Erhalten Ihrer Meinung nach die Freiwilligen eine einheitliche und systematische Einführung in den Charakter, die Ziele, Strukturen und Abläufe der Einrichtung?
- (H) 14.2      Wie werden die Freiwilligen eingearbeitet? Wie erlernen sie Qualifikationen und Verhaltensweisen, die Sie zu einem erfolgreichen Engagement benötigen?
- (H) 14.3      Welche Fähigkeiten und Erfahrungen brauchen Freiwillige für den Einsatz bei Demenzkranken?

### **(H) 15      Unterstützung, Begleitung, Supervision und Motivation**

- (H) 15.1      Haben alle Freiwilligen eine feste Bezugsperson, die sie anleitet und berät?
- (H) 15.2      Werden für die Freiwilligen Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten?
- (H) 15.3      Können sich Freiwillige so einbringen, dass eigene Wünsche nach persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung berücksichtigt werden?
- (H) 15.4      Bietet der Freiwilligenkoordinator regelmäßig Supervisionen an?

### **(H) 16      Anerkennung**

- (H) 16.1      Wie wird die Arbeit der Freiwilligen von der Einrichtung gewürdigt?
- (H) 16.2      Erhalten Freiwillige Feedback über Wert und Qualität ihrer Arbeit?
- (H) 16.3      Für wie wichtig schätzen Sie diese Formen der Anerkennung?

### **(H) 17      Evaluation**

- (H) 17.1      Werden Daten über Personal und Arbeit der Freiwilligen gesammelt?
- (H) 17.2      Werden die Daten ausgewertet?
- (H) 17.3      Gibt es regelmäßige Anlässe, bei denen die Freiwilligen von ihren Erfahrungen berichten?
- (H) 17.4      Berichtet der Freiwilligenmanager in regelmäßigen Abständen vom Stand der Freiwilligenarbeit?
- (H) 17.5      Wird das Freiwilligenprogramm hinsichtlich der Ziele und des Nutzens für die Organisation wie für die Freiwilligen regelmäßig evaluiert?
- (H) 17.6      Äußern die Freiwilligen Zufriedenheit mit ihrer Arbeit? Äußern sie Beschwerden? Wie wird ggf. damit umgegangen?
- (H) 17.7      Was kann die Einrichtung tun, um die Zufriedenheit der Freiwilligen zu erhöhen?

### **(H) 18      Beziehung zwischen Freiwilligen und Angestellten**

- (H) 18.1      Wie steht es mit dem Arbeitsklima?
- (H) 18.2      Arbeiten Hauptamtliche und Freiwillige auf gleicher Augenhöhe?
- (H) 18.3      Gibt es einen regelmäßigen Austausch zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen?
- (H) 18.4      Würdigen die Hauptamtlichen Ihrer Meinung nach die Arbeit der Freiwilligen in ausreichendem Maße?
- (H) 18.5      Inwieweit sind Sie in das Freiwilligenprogramm einbezogen?
- (H) 18.6      Ist der Umgang mit Freiwilligen ein Kriterium für Aufstiegschancen in ihrem Beruf?

## *Anhang*

- (H) 18.7      Gibt es Spannungen zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen bzw. Defizite im gegenseitigen Umgang?
- (H) 18.8      Nehmen Freiwillige regelmäßig an Treffen der Belegschaft teil?
- (H) 19      Wert/Nutzen für die Einrichtung**
- (H) 19.1      Wie bewerten Sie den Einsatz der Freiwilligen? Bringt der Einsatz der Freiwilligen Ihrer Einrichtung einen ökonomischen Nutzen? Wenn ja, welchen (z. B. Imagegewinn)?
- (H) 19.2      Haben Sie, Kollegen oder Vorgesetzte, versucht, diesen zu berechnen?
- (H) 19.3      Welche Aufwendungen und ggf. in welcher Höhe entstehen durch die Arbeit mit Freiwilligen bei Ihnen (Koordinierungsaufwand, Aufsicht, Beratung etc.)?
- (H) 19.4      Werden durch die Freiwilligen über die professionelle Pflege hinausgehende Bedürfnisse erfüllt?
- (H) 19.5      Tragen Freiwillige zu einem größeren Wohlbefinden der Demenzzkranken bei?
- (H) 19.6      Tragen die Freiwilligen zur Entlastung der Angehörigen/der professionell Pflegenden bei und wenn ja, in welchem Umfang?
- (H) 19.7      Inwiefern unterscheiden sich die einzelnen Betreuungsangebote der Freiwilligen hinsichtlich der Wirkungen (Entlastung, verbesserte Pflege)?
- (H) 19.8      Was hat die Freiwilligenarbeit in der Einrichtung verändert? Welche Vor- und Nachteile haben sich daraus ergeben?
- (H) 19.9      Welche Alternativen sehen Sie, die Arbeit der Freiwilligen zu ersetzen? Welche Vor- und Nachteile wären damit verbunden?
- (H) 19.10      Sind weitere Betreuungsangebote von Freiwilligen für Sie vorstellbar?
- (H) 19.11      A: Kann der stationäre Aufenthalt durch Freiwillige herausgezögert werden?
- (H) 20      Abschluss**
- (H) 20.1      Haben Sie noch Anmerkungen zu unserem Gespräch oder gibt es noch Dinge, die Sie ergänzen möchten?
- (H) 20.2      Wir danken Ihnen für das Gespräch und die Zeit, die Sie für uns aufgebracht haben!

## **LEITFADEN FREIWILLIGE**

### **BIOGRAFISCHE ASPEKTE**

#### **(F) 1 Welche Motive stehen hinter dem Engagement der Freiwilligen?**

- (F) 1.1 Wie sind Sie zu dieser Einrichtung gekommen?
- (F) 1.2 Waren Sie vor Ihrer Tätigkeit in dieser Einrichtung schon freiwillig engagiert oder ist dies Ihr erstes freiwilliges Engagement?
- (F) 1.3 War Demenz ein Thema in ihrem persönlichen Umfeld?
- (F) 1.4 Welche Fähigkeiten sollten Personen Ihrer Meinung nach mitbringen, die sich für Demenz- kranke freiwillig engagieren?
- (F) 1.5 Welche Bedeutung hat das Bürgerschaftliche Engagement für Sie und Ihr Leben?
- (F) 1.6 Haben Sie Kontakt zu den Angehörigen der Dementen?

#### **(F) 2 Erwerbsarbeit (EWA) I – Einführende Fragen zur Fallunterscheidung**

- (F) 2.1 Arbeiten Sie derzeitig?
- (F) 2.2 Bei nein: Haben Sie früher gearbeitet? (Bei nein endet EWA-Teil.)
- (F) 2.3 Bei ja: Haben Sie sich während Ihrer Arbeit früher auch schon freiwillig
- (F) 2.4 engagiert? Bei nein: Warum nicht?
- (F) 2.5 Welchen Ausbildungshintergrund haben Sie?
- (F) 2.6 Arbeiten/Haben Sie in Ihrem erlernten Beruf (gearbeitet)?
- (F) 2.7 Leben Sie in einer Partnerschaft? Arbeitet Ihr Partner?

#### **(F) 3 EWA II – Arbeitsstruktur**

- (F) 3.1 Was macht das Unternehmen, für das Sie arbeiten?
- (F) 3.2 Welche Position haben Sie im Unternehmen/Betrieb?
- (F) 3.3 Sind Ihnen Mitarbeiter untergeordnet?
- (F) 3.4 Fühlen Sie sich in ihrer Position unter- oder überfordert?
- (F) 3.5 Wie hoch ist der Routineanteil in ihrer Arbeit?
- (F) 3.6 Wie eigenständig können Sie arbeiten?
- (F) 3.7 Erhalten Sie Feedback über Ihre Arbeit?
- (F) 3.8 Empfinden Sie ihre Arbeit als erfüllend/befriedigend?

#### **(F) 4 EWA III – Arbeitszeit und -organisation**

- (F) 4.1 In welchem Arbeitszeitverhältnis stehen Sie? (Vollzeit/Teilzeit/andere Organisationsform?)
- (F) 4.2 Würden Sie gerne mehr oder weniger arbeiten?
- (F) 4.3 Bei Vollzeit: Welche Möglichkeiten hätten Sie, aus persönlichen Gründen zu Teilzeitarbeit zu wechseln?
- (F) 4.4 Wie flexibel können Sie über ihre Arbeitszeit verfügen?

## *Anhang*

- (F) 4.5 Wie geht der Arbeitgeber mit Überstunden um?
- (F) 4.6 Welche Arbeitszeitmodelle gibt es?
- (F) 4.7 Unterstützt/fördert der Arbeitgeber Ihr ehrenamtliches/freiwilliges Engagement?
- (F) 4.8 Übernimmt das Unternehmen/der Betrieb in speziellen Feldern selbst soziale Verantwortung in Form von Unterstützung bestimmter Projekte?
- (F) 4.9 Wie stark ist der Umgang der Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen durch die formalen Hierarchien geprägt?  
(Bei Nichtverständnis: Wie ist das Verhältnis zu Untergebenen und Vorgesetzten? Wie verhalten Sie sich mit Ihren Kollegen in ihrer Arbeitseinheit?)
- (F) 5 EWA IV – Bürgerschaftliches Engagement und Erwerbsarbeit**
- (F) 5.1 Was ist der Unterschied zwischen Ihrer bezahlten Arbeit und Ihrem Engagement?  
Nachfrage:
- (F) 5.2 Gibt es spezifische Bedürfnisse, die zum einen nur durch Erwerbsarbeit und zum anderen Bedürfnisse, die nur durch Ihre Tätigkeit als Freiwillige/r zufrieden gestellt werden?
- (F) 6 EWA V – Lebensbereiche außerhalb von EWA und BE**
- (F) 6.1 Warum arbeiten Sie?  
(Beispiele: Geld/Lebensunterhalt, Karriere, Selbstverwirklichung, soziale Anerkennung, Erhöhung des Haushaltseinkommens, inhaltliches Interesse, weil man das macht, keine Ahnung)
- (F) 6.2 Welchen Stellenwert haben Freunde, Familie etc.?
- (F) 6.3 Wie war die Aufteilung zwischen Erwerbsarbeit und Familie/Freunden vor Aufnahme Ihres Engagements?  
(Frage zielt auf: Lässt Ihnen Erwerbsarbeit ausreichend Zeit für darüber hinausgehende Bedürfnisse wie Freunde, Familie oder das Engagement?)
- (F) 6.4 Wie bewerten Sie die Aufteilung zwischen Erwerbsarbeit, Familie und Freunden sowie Ihrem Engagement heute?  
(Frage zielt auf: Empfinden Sie, dass ein Lebensbereich zu kurz kommt? Hätten Sie gerne mehr Zeit für Lebensbereiche außerhalb der EWA?)
- (F) 6.5 Würden Sie sich die Aufteilung der Lebensbereiche anders wünschen?
- (F) 6.6 Könnten Sie sich Arbeitsstrukturen vorstellen, die sich besser mit Ihrem Engagement vereinbaren ließen?  
(Stichwort: Arbeitszeitdauer, Flexibilität der Arbeitszeiten, mehr Entscheidungsautonomie über die Arbeitszeiten, Unterstützung des Engagements durch den Arbeitgeber, Heimarbeit)

## **ORGANISATION UND CHARAKTER DER EINRICHTUNG ALLGEMEIN**

- (F) 7 Angebot und Nutzen**
- (F) 7.1 Welche Leistungen bieten Sie persönlich (für Demenzkranke) an, welche für Angehörige (von Demenzkranken)?
- (F) 7.2 Wie viele Stunden bringen Sie für die jeweiligen Leistungen pro Woche auf?
- (F) 7.3 Welche Angebote sind (für die Demenzkranken) besonders wichtig? Welche für die Angehörigen?



## *Anhang*

- (F) 7.4 Tragen Sie zu einem größeren Wohlbefinden/einer höheren Lebensqualität (der Demenzkranken) bei?
- (F) 7.5 A: Wird der stationäre Aufenthalt durch die freiwillige Betreuung hinausgezögert?
- (F) 7.6 Können Sie mit eigenen Worten erzählen, was sich durch Ihren Einsatz bei dem Demenzkranken verändert hat?
- (F) 7.7 Erfüllen Sie Bedürfnisse, die die Hauptamtlichen nicht erfüllen?
- (F) 7.8 Ist Ihr Betätigungsfeld dabei klar von dem der hauptamtlichen Pflegekräfte abgrenzbar?
- (F) 7.9 Tragen Sie zur Entlastung der Angehörigen/der professionell Pflegenden bei und wenn ja, in welchem Umfang?
- (F) 7.10 Was bringt Ihnen die Betreuung (der Dementen) persönlich?
- (F) 7.11 Inwiefern haben sich Ihre Fertigkeiten und ihre Qualifikation durch das Engagement verändert?
- (F) 7.12 Glauben Sie, dass man Ihre Arbeit z. B. durch 1-Euro-Jobber oder Hauptamtliche ersetzen kann? Welche Vor- und Nachteile hätte das für die Einrichtung?
- (F) 7.13 In der Literatur wird des Öfteren von der besonderen Qualität des bürgerschaftlichen Engagements gesprochen:  
Was ist Ihre Meinung dazu?
- (F) 7.14 Wie bewerten Sie den Einsatz der Freiwilligen? Bringt Ihr Einsatz der Einrichtung einen ökonomischen Nutzen? Wenn ja, welchen (z. B. Imagegewinn)?
- (F) 7.15 Können Sie einschätzen, welche Kosten bzw. Aufwendungen durch die Freiwilligenarbeit entstehen?
- (F) 7.16 Welche zusätzlichen Leistungen können Sie sich vorstellen?
- (F) 7.17 Hat sich durch Ihr Engagement auch Ihre Vorstellung von Ihrem eigenen Altern geändert?

### **(F) 8      Arbeitsabläufe**

- (F) 8.1 Wie hoch ist Ihre Autonomie im Arbeitsprozess?
- (F) 8.2 Wie schätzen Sie das Verhältnis von Pflegern zu Kunden/Patienten ein?
- (F) 8.3 Mit wem treten Sie während der Arbeit in Kontakt?

## **FREIWILLIGENMANAGEMENT**

### **(F) 9      Bedarfseinschätzung und Programmplanung**

- (F) 9.1 Wie viele Freiwillige arbeiten in dieser Einrichtung? Wie viele davon arbeiten im Bereich Demenz?
- (F) 9.2 Ist die Zahl Ihrer Meinung nach ausreichend/zu hoch/zu niedrig?
- (F) 9.3 Ist Ihnen bekannt, ob die Einrichtung Grundsätze für die Einbeziehung bzw. Tätigkeit Freiwilliger entwickelt hat?
- (F) 9.4 Bietet die Organisation Mitgestaltungsmöglichkeiten für Sie an?

### **(F) 10      Koordination**

- (F) 10.1 Gibt es einen Freiwilligenkoordinator bzw. -manager? (Bei nein endet F 10.)

## *Anhang*

- (F) 10.2 Inwieweit bindet er Sie und Hauptamtliche in seine Arbeit ein?
- (F) 10.3 Verfügt diese Person über schriftliche Stellenbeschreibungen für den einzelnen Freiwilligen?
- (F) 11 Entwicklung von Engagementbereichen und Aufgabenprofilen**
- (F) 11.1 Machen Sie das, was Ihren Fähigkeiten entspricht und zu Ihrer Zeitplanung passt?
- (F) 11.2 Wie unterscheiden sich die Aufgaben der Hauptamtlichen von Ihren? Gibt es klare Abgrenzungen?
- (F) 11.3 Haben Sie manchmal das Gefühl, dass die Freiwilligentätigkeit als Ersatz für hauptamtliche Tätigkeit eingesetzt wird? Wenn ja, wann und wo ist das insbesondere der Fall?
- (F) 12 Anwerbung und Gewinnung**
- (F) 12.1 Auf welche Weise werden Freiwillige für die Einrichtung gewonnen?
- (F) 12.2 Welche Rolle spielen hierbei persönliche Kontakte?
- (F) 12.3 Werden Sie zur Gewinnung von Freiwilligen für diese Einrichtung angehalten?
- (F) 13 Vorstellungsgespräche, Einpassung und Einarbeitung**
- (F) 13.1 Wurde mit Ihnen zu Beginn Ihrer Tätigkeit ein Gespräch geführt? Wenn ja, wer führte das Gespräch?
- (F) 13.2 Wurden konkrete Vereinbarungen zwischen der Einrichtung und Ihnen getroffen?
- (F) 13.3 Wie wurden Sie eingearbeitet? Wie erlernten Sie Qualifikationen und Verhaltensweisen, die Sie zu einem erfolgreichen Engagement benötigen?
- (F) 13.4 Was war Inhalt der Schulung?
- (F) 13.5 Welchen Nutzen haben Sie in der Praxis davon?
- (F) 13.6 Welche Informationen haben Sie über die Biografie der Demenzkranken erhalten?
- (F) 13.7 Waren diese Informationen hilfreich für Sie?
- (F) 14 Unterstützung, Begleitung, Supervision und Motivation**
- (F) 14.1 Haben Sie eine feste Bezugsperson, die Sie anleitet und berät?
- (F) 14.2 Werden Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten?
- (F) 14.3 Welche Weiterbildungsmaßnahmen bietet die Einrichtung an?
- (F) 14.4 Können Sie sich so in die Organisation des Engagements einbringen, dass eigene Wünsche nach persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung berücksichtigt werden?
- (F) 14.5 Gibt es für die Freiwilligen die Möglichkeit zum gegenseitigen Austausch?
- (F) 14.6 Bietet der Freiwilligenkoordinator regelmäßig Supervisionen an?
- (F) 15 Anerkennung**
- (F) 15.1 Wie wird Ihre Arbeit von der Einrichtung gewürdigt?
- (F) 15.2 Erhalten Sie Feedback über Wert und Qualität Ihrer Arbeit?

## *Anhang*

(F) 15.3 Für wie wichtig schätzen Sie diese Formen der Anerkennung?

### **(F) 16 Evaluation**

(F) 16.1 Gibt es regelmäßige Anlässe, bei denen Sie von ihren Erfahrungen berichten?

(F) 16.2 A: Werden die Einsatzorte der Freiwilligen regelmäßig evaluiert?

(F) 16.3 Äußern Sie Zufriedenheit mit ihrer Arbeit? Äußern Sie Beschwerden? Wie wird ggf. damit umgegangen?

### **(F) 17 Beziehung zwischen Freiwilligen und Angestellten**

(F) 17.1 Wie steht es mit dem Arbeitsklima?

(F) 17.2 Arbeiten Hauptamtliche und Freiwillige gleichwertig zusammen?

(F) 17.3 Gibt es einen regelmäßigen Austausch zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen (Veranstaltungen, Treffen...)?

(F) 17.4 Würdigen die Hauptamtlichen Ihrer Meinung nach Ihre Arbeit?

(F) 17.5 Gibt es Spannungen zwischen Hauptamtlichen und Freiwilligen bzw. Defizite im Umgang?

(F) 17.6 Nehmen Sie regelmäßig an Treffen der Belegschaft teil?

### **(F) 18 Abschluss**

(F) 18.1 Haben Sie noch Anmerkungen zu unserem Gespräch oder gibt es noch Dinge, die Sie ergänzen möchten?

(F) 18.2 Wir danken Ihnen für das Gespräch und die Zeit, die Sie für uns aufgebracht haben!

## **LEITFADEN ANGEHÖRIGE**

### **FRAGEN ZUR HINTERGRUNDSITUATION DES PFLEGENDEN ANGEHÖRIGEN**

#### **(A) 1 Vorstellung der Person**

- (A) 1.1 Können Sie sich und Ihre Funktion/Aufgaben kurz vorstellen (Alter, Familienstand, Werdegang)?
- (A) 1.2 Welchen Beruf haben Sie?
- (A) 1.3 Was macht das Unternehmen, für das Sie arbeiten?
- (A) 1.4 Welche Position haben Sie im Unternehmen/Betrieb?
- (A) 1.5 In welchem Arbeitszeitverhältnis stehen Sie? (Vollzeit/Teilzeit/andere Organisationsform)
- (A) 1.6 Würden Sie gerne mehr oder weniger arbeiten?
- (A) 1.7 Warum arbeiten Sie?  
(Karriere, Selbstverwirklichung, keine Ahnung, soziale Anerkennung, Weil man das macht, Geld/Lebensunterhalt, Erhöhung des Haushaltseinkommens, inhaltliches Interesse)
- (A) 1.8 Bei Vollzeit: Welche Möglichkeiten hätten Sie, aus persönlichen Gründen zu Teilzeitarbeit zu wechseln?
- (A) 1.9 Wären Sie persönlich bereit, auf Teilzeitarbeit umzusteigen?
- (A) 1.10 Welche konkreten Vorteile würde ein Umstieg auf Teilzeit für Sie bedeuten?
- (A) 1.11 Wie flexibel können Sie über ihre Arbeitszeit verfügen?
- (A) 1.12 Wie geht der Arbeitgeber mit Überstunden um?
- (A) 1.13 Welche Arbeitszeitmodelle gibt es?
- (A) 1.14 Unterstützt/fördert der Arbeitgeber Ihre Situation als pflegender Angehöriger?
- (A) 1.15 Könnten Sie sich Arbeitsstrukturen vorstellen, die sich besser mit Ihrer Pflegesituation vereinbaren ließen?  
(Stichwort: Arbeitszeitdauer, Flexibilität der Arbeitszeiten, mehr Entscheidungsautonomie über die Arbeitszeiten, Unterstützung des Engagements durch den Arbeitgeber, Heimarbeit)

### **HINTERGRUNDINFORMATIONEN ZU DEM DEMENTEN**

#### **(A) 2 Charakterisierung des Dementen vor der Krankheit**

- (A) 2.1 Welchen Platz nahm Ihre/Ihr... vor der Erkrankung in Ihrer Familie ein?
- (A) 2.2 Hatte Ihre/Ihr... gerne Menschen um sich?
- (A) 2.3 Wie war Ihre/Ihr... im Umgang mit anderen?
- (A) 2.4 Welche Tätigkeit hat Ihre/Ihr... ausgeübt?
- (A) 2.5 Hat Ihre/Ihr ... bestimmte Hobbys oder Interessen?

## *Anhang*

### **(A) 3 Erkennen der Demenz und Wandel des zu pflegenden Angehörigen**

- (A) 3.1 Wann haben Sie zum ersten Mal gemerkt, dass bei Ihrer/Ihrem... das Gedächtnisvermögen nachlässt, bzw. dass sich bei ihr/ihm eine Demenzerkrankung entwickelt? Woran haben Sie es gemerkt?
- (A) 3.2 Welche Überlegungen stellten Sie bzw. Ihre Familie an, um das Problem der Pflege zu lösen?
- (A) 3.3 Welche finanziellen Leistungen erhalten Sie von den Pflegekassen? Nehmen Sie die Sonderleistung für Demente in Anspruch?

### **LEBENSFÜHRUNG UND KONTEXT DER PFLEGE**

### **(A) 4 Motivation zur Pflege und Grad der Einbindung**

- (A) 4.1 Wie lange sorgen Sie schon für Ihre/Ihren...?
- (A) 4.2 Wie kommt es, dass gerade Sie für Ihren/Ihre... sorgen? Gab es noch jemand anderen, der die Pflege hätte übernehmen können?  
Bei der Pflege durch Frauen: Wäre es auch möglich, dass Ihr Mann/Sohn/Schwiegersohn diese Aufgabe übernimmt/in der Pflege mithilft?

### **(A) 5 Einschätzung des persönlichen Erlebens und der Belastung des Angehörigen**

- (A) 5.1 Wie empfinden Sie es/was fühlen Sie, wenn Sie für sie/ihn... sorgen?
- (A) 5.2 Wenn Sie Ihren jetzigen Alltag mit der Zeit vor der Pflege Ihrer/Ihrer ... vergleichen, was hat sich für Sie konkret geändert?
- (A) 5.3 Welche Probleme belasten Sie am meisten?
- (A) 5.4 Hat sich Ihr persönlicher gesundheitlicher Zustand durch die Pflege von Ihrer/Ihres... geändert?
- (A) 5.5 Wer ist auf die Idee gekommen, professionelle Pflegekräfte in die Betreuung einzubinden? Welche Tätigkeiten übernehmen diese?

### **(A) 6 Tätigkeitskombinationen**

- (A) 6.1 Bitte schildern Sie den Ablauf der Betreuung an einem normalen Tag, die Sie für Ihre/Ihren... leisten.
- (A) 6.2 Welchen Stellenwert haben Freunde, Familie etc. in diesem Tagesablauf und in Ihrem Leben allgemein?
- (A) 6.3 Wie war die Aufteilung zwischen Erwerbsarbeit und Familie/Freunden vor Beginn der Pflege Ihrer/Ihres...?
- (A) 6.4 Wie bewerten Sie die Aufteilung zwischen Erwerbsarbeit, Familie und Freunden sowie der Pflege heute?
- (A) 6.5 Würden Sie sich diese Aufteilung anders wünschen?
- (A) 6.6 Könnten Sie sich Arbeitsstrukturen vorstellen, die sich besser mit der Pflegesituation vereinbaren ließen?  
(Stichwort: Arbeitszeitdauer, Flexibilität der Arbeitszeiten, mehr Entscheidungsautonomie über die Arbeitszeiten, Unterstützung des Engagements durch den Arbeitgeber, Heimarbeit)

## *Anhang*

### **(A) 7 Einbindung in das soziale Umfeld (Familie, Verwandte, Freunde, ...)**

- (A) 7.1 Haben Sie durch die Krankheit und die Pflege Ihrer/Ihres... zusätzliche Ausgaben und wofür? Führen diese zu finanziellen Problemen, oder müssen Sie dadurch an anderer Stelle kürzer treten?
- (A) 7.2 Wenn der Demente nicht im gleichen Haus lebt:  
Wie viel Zeit benötigen Sie, um von Ihrer Wohnung zu Ihrer/Ihrem... zu gelangen? Führt das zu Problemen, z. B. am späten Abend oder in der Koordinierung anderer Verpflichtungen und Aufgaben?
- (A) 7.3 Finden Sie, dass Sie genug Zeit für sich selbst haben, um zur Ruhe zu kommen oder z. B. Ihren Hobbys nachzugehen?
- (A) 7.4 Haben die Kontakte zu Ihren Verwandten und Freunden wegen der Pflege Ihrer/Ihres... gelitten?
- (A) 7.5 Wie reagieren Ihre Verwandten und Freunde auf Ihren Pflegeeinsatz? Sind diese sich bewusst, was die Pflege für Sie bedeutet?
- (A) 7.6 Werden Sie von Ihren Verwandten und Freunden im Haushalt, in der Pflege oder bei sonstigen Gelegenheiten unterstützt?
- (A) 7.7 Können Sie sich an jemanden wenden, wenn Sie einen Gesprächs- bzw. Austauschpartner brauchen?
- (A) 7.8 Haben Sie Kontakt bzw. Austauschmöglichkeiten mit Angehörigen von anderen dementiell Erkrankten?
- (A) 7.9 Wie würden Sie das Verhältnis zwischen Pflegepersonal und Angehörigen einerseits und Patienten andererseits einschätzen?

### **WERT/NUTZEN FÜR ANGEHÖRIGE UND DEMENTE**

### **(A) 8 Fragen zum Nutzen des freiwilligen Engagements für Angehörige und Demente**

- (A) 8.1 Wie sind Sie auf die Möglichkeit der Entlastung der Pflegesituation Ihrer/Ihres... durch freiwillige Helfer aufmerksam geworden?
- (A) 8.2 Seit wann nutzen Sie die Angebote dieser Einrichtung?
- (A) 8.3 Wurde Ihre/Ihr ... von einem bestimmten Freiwilligen der Einrichtung betreut?
- (A) 8.4 Wenn ja, wie würden Sie Ihr Verhältnis zu diesem Freiwilligen beschreiben?
- (A) 8.5 Inwieweit vertrauen Sie dem Freiwilligen?
- (A) 8.6 Wenn nein, wechselte bzw. wie oft wechselte der Einsatz der einzelnen Freiwilligen?
- (A) 8.7 Warum lassen Sie Ihre/Ihren ... durch Freiwillige betreuen?
- (A) 8.8 Welche Tätigkeiten übernimmt der/die Freiwillige bzw. freiwillige Betreuungsgruppe konkret?
- (A) 8.9 Werden in dieser Einrichtung auch noch andere Leistungen von Freiwilligen angeboten?
- (A) 8.10 Welche Leistungen halten Sie für Ihre/Ihren ... für besonders wichtig?
- (A) 8.11 Können Sie mir mit Ihren eigenen Worten erzählen, was sich bei Ihrer/Ihrem ... durch den Einsatz des/der Freiwilligen verändert bzw. verbessert hat (Lebensqualität)?
- (A) 8.12 A: Konnte der stationäre Aufenthalt durch die Freiwilligenarbeit bislang vermieden bzw. hinausgezögert werden?

## *Anhang*

- (A) 8.13      Gibt es auch Angebote für Sie als Angehörige(r)? Wenn ja, welche nutzen Sie, bzw. welche halten Sie für besonders wichtig und warum?
- (A) 8.14      Gesetzten Fall, Sie müssten Geld für die Betreuungsangebote entrichten, die von Freiwilligen für Ihren/Ihre... oder für Sie bereitgestellt werden. Wie hoch wäre im Durchschnitt Ihre Zahlungsbereitschaft für die einzelnen Angebote (in Euro)?
- (A) 8.15      Wie hoch sind Ihre Anfahrtskosten, um die von Freiwilligen bereitgestellten Betreuungsangebote wahrzunehmen?
- (A) 8.16      Was ist Ihrer Meinung nach an der Unterstützung durch Freiwillige verbesserungswürdig?
- (A) 8.17      Wie charakterisieren Sie die Zusammenarbeit zwischen den hauptamtlichen Pflegekräften und den Freiwilligen?
- (A) 8.18      Welche Alternativen sehen Sie, die Arbeit der Pflegekräfte durch Freiwillige zu substituieren? Welche Vor- und Nachteile wären damit verbunden?
- (A) 8.19      Was macht die Leistung der Freiwilligen besonders?
- (A) 8.20      Welche Fähigkeiten muss ein Freiwilliger für den Umgang mit Dementen haben?
  
- (A) 9          Abschluss**
- (A) 9.1        Was würden Sie, wenn es nach Ihnen ginge, an Ihrer Situation ändern?
- (A) 9.2        Gibt es noch Dinge, mit denen Sie unser Gespräch noch ergänzen möchten?

Forschungsprojekt  
"Bürgerschaftliches Engagement und Altersdemenz"

Fragen zur Person und deren Umfeld

*Alle Angaben bleiben anonym und werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt.*

Einrichtung Nr. ...

(Wird vom Forschungsteam ausgefüllt.)

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

Prof. Dr. Hermann Strasser, Ph. D.  
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften  
Institut für Soziologie

Forschungsgruppe Sozialkapital



## Anhang

### Fragebogen für Freiwillige

#### Allgemeine Fragen zur Person

1.	Sie sind ...	<input type="checkbox"/> männlich	<input type="checkbox"/> weiblich																								
2.	In welchem Jahr sind Sie geboren?	19 .....																									
3.	Bitte geben Sie Ihre Nationalität an: .....																										
4.	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>             Sie sind derzeit ...             <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <span>in fester Partnerschaft <input type="checkbox"/></span> <span>ohne feste Partnerschaft <input type="checkbox"/></span> </div> </div> <div> <input type="checkbox"/> verheiratet  <input type="checkbox"/> geschieden / in Trennung lebend  <input type="checkbox"/> verwitwet           </div> </div> <p style="margin-top: 5px;"><i>Mehrfachnennungen sind möglich!</i></p>																										
5.	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div>             Sie leben ...             <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <span><input type="checkbox"/> alleine</span> <span>zusammen mit:</span> </div> </div> <div>             Ihrem Partner / Ihrer Partnerin <input type="checkbox"/>              Ihrem Kind / Ihren Kindern <input type="checkbox"/>              Ihren Eltern / einem Elternteil <input type="checkbox"/>              sonstigen Personen <input type="checkbox"/> </div> </div> <p style="margin-top: 5px;"><i>Mehrfachnennungen sind möglich!</i></p> <p style="margin-top: 5px; text-align: right;">Sie leben mit ..... Personen zusammen in einem Haushalt.</p>																										
6.	Haben Sie Kinder? <input type="checkbox"/> Ja, und zwar im Alter von ..... <input type="checkbox"/> Nein																										
7.	Welches Nettoeinkommen steht Ihrem (gemeinsamen) Haushalt insgesamt zur Verfügung? <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <div>             unter / bis zu              unter / bis zu              unter / bis zu              unter / bis zu              mehr als           </div> <div>             750 Euro pro Monat <input type="checkbox"/>              1.500 Euro pro Monat <input type="checkbox"/>              2.500 Euro pro Monat <input type="checkbox"/>              4.000 Euro pro Monat <input type="checkbox"/>              4.000 Euro pro Monat <input type="checkbox"/> </div> </div>																										
8.	Welchen höchsten Bildungsabschluss haben Sie? <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <div>             Keinen Schulabschluss              Volks-/Hauptschule (Abschluss 8. bzw. 9. Klasse)              Mittlere Reife, Realschulabschluss (Abschluss 10. Klasse)              Abitur / Hochschulreife              Abgeschlossenes Studium              Abgeschlossenes Fachhochschulstudium              Keinen der genannten Bildungsabschlüsse, sondern .....           </div> <div> <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/> </div> </div>																										
9.	Welchen Schulabschluss hat bzw. hatten Ihr Vater / Ihre Mutter? <table style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-top: 5px;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Vater</th> <th style="text-align: center;">Mutter</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Keinen Schulabschluss</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Volks- / Hauptschulabschluss</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Mittlere Reife bzw. Realschulabschluss</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Abitur / Hochschulreife</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Anderen Schulabschluss</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Abgeschlossenes Studium</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Weiß nicht</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>				Vater	Mutter	Keinen Schulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Volks- / Hauptschulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mittlere Reife bzw. Realschulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Abitur / Hochschulreife	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Anderen Schulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Abgeschlossenes Studium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Vater	Mutter																									
Keinen Schulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																									
Volks- / Hauptschulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																									
Mittlere Reife bzw. Realschulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																									
Abitur / Hochschulreife	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																									
Anderen Schulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																									
Abgeschlossenes Studium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																									
Weiß nicht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																									

## Fragebogen für Freiwillige

10.	In welcher beruflichen Stellung war/ist Ihr Vater/Ihre Mutter <b>hauptsächlich</b> tätig?																			
	Vater	Mutter																		
	Arbeiter(in) (auch in der Landwirtschaft)	<input type="checkbox"/>																		
	Angestellte(r)	<input type="checkbox"/>																		
	Beamte(in) / Staatsverwaltung	<input type="checkbox"/>																		
	Selbstständig	<input type="checkbox"/>																		
	Hausmann / Hausfrau	<input type="checkbox"/>																		
	Nicht erwerbstätig	<input type="checkbox"/>																		
	Weiß nicht	<input type="checkbox"/>																		
11.	<p>Gehen Sie einer bezahlten beruflichen Tätigkeit nach?</p> <p><i>Mehrfachnennungen sind möglich!</i></p> <p><b>Ja,</b> <input type="checkbox"/> Teilzeit <input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> nebenberuflich</p> <p>↳ und zwar als</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> ungelernete(r) Arbeiter(in)</td> <td><input type="checkbox"/> Beamter/in im einfachen Dienst</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> angelernte(r) Arbeiter(in)</td> <td><input type="checkbox"/> Beamter/in im mittleren Dienst</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Facharbeiter(in)</td> <td><input type="checkbox"/> Beamter/in im höheren Dienst</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Vorarbeiter(in), Meister(in)</td> <td><input type="checkbox"/> Freiberufler(in) bzw. auf Honorarbasis tätig</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> ausführende(r), einfache(r) Angestellte(r)</td> <td><input type="checkbox"/> Selbstständige(r)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> leitende(r) Angestellte(r)</td> <td><input type="checkbox"/> Sonstiges: .....</td> </tr> </table> <p>Was ist Ihr derzeitiger Beruf? .....  <i>bitte Stichwort angeben</i></p> <p><b>Nein,</b> denn ich bin</p> <table border="0"> <tr> <td><input type="checkbox"/> Hausfrau / Hausmann</td> <td><input type="checkbox"/> Sonstiges: .....</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Rentner(in) / Pensionär(in) bzw. im Vorruhestand</td> <td><input type="checkbox"/> zur Zeit freigestellt (Erziehungsurlaub u.a.)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> zur Zeit arbeitslos</td> <td></td> </tr> </table>		<input type="checkbox"/> ungelernete(r) Arbeiter(in)	<input type="checkbox"/> Beamter/in im einfachen Dienst	<input type="checkbox"/> angelernte(r) Arbeiter(in)	<input type="checkbox"/> Beamter/in im mittleren Dienst	<input type="checkbox"/> Facharbeiter(in)	<input type="checkbox"/> Beamter/in im höheren Dienst	<input type="checkbox"/> Vorarbeiter(in), Meister(in)	<input type="checkbox"/> Freiberufler(in) bzw. auf Honorarbasis tätig	<input type="checkbox"/> ausführende(r), einfache(r) Angestellte(r)	<input type="checkbox"/> Selbstständige(r)	<input type="checkbox"/> leitende(r) Angestellte(r)	<input type="checkbox"/> Sonstiges: .....	<input type="checkbox"/> Hausfrau / Hausmann	<input type="checkbox"/> Sonstiges: .....	<input type="checkbox"/> Rentner(in) / Pensionär(in) bzw. im Vorruhestand	<input type="checkbox"/> zur Zeit freigestellt (Erziehungsurlaub u.a.)	<input type="checkbox"/> zur Zeit arbeitslos	
<input type="checkbox"/> ungelernete(r) Arbeiter(in)	<input type="checkbox"/> Beamter/in im einfachen Dienst																			
<input type="checkbox"/> angelernte(r) Arbeiter(in)	<input type="checkbox"/> Beamter/in im mittleren Dienst																			
<input type="checkbox"/> Facharbeiter(in)	<input type="checkbox"/> Beamter/in im höheren Dienst																			
<input type="checkbox"/> Vorarbeiter(in), Meister(in)	<input type="checkbox"/> Freiberufler(in) bzw. auf Honorarbasis tätig																			
<input type="checkbox"/> ausführende(r), einfache(r) Angestellte(r)	<input type="checkbox"/> Selbstständige(r)																			
<input type="checkbox"/> leitende(r) Angestellte(r)	<input type="checkbox"/> Sonstiges: .....																			
<input type="checkbox"/> Hausfrau / Hausmann	<input type="checkbox"/> Sonstiges: .....																			
<input type="checkbox"/> Rentner(in) / Pensionär(in) bzw. im Vorruhestand	<input type="checkbox"/> zur Zeit freigestellt (Erziehungsurlaub u.a.)																			
<input type="checkbox"/> zur Zeit arbeitslos																				
12.	<p>Haben Sie eine Berufsausbildung oder Lehre absolviert?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, und zwar als .....  <i>bitte Stichwort ergänzen</i></p> <p><input type="checkbox"/> Nein</p>																			
13.	<p>Wie würden Sie heute Ihre finanzielle Situation einschätzen? Als ...</p> <p><input type="checkbox"/> sehr gut <input type="checkbox"/> gut <input type="checkbox"/> befriedigend <input type="checkbox"/> weniger gut <input type="checkbox"/> schlecht</p> <p>Wie sind Sie allgemein mit Ihrer Lebenssituation zufrieden? Ich bin ...</p> <p><input type="checkbox"/> sehr zufrieden <input type="checkbox"/> zufrieden <input type="checkbox"/> es geht so <input type="checkbox"/> eher nicht zufrieden <input type="checkbox"/> gar nicht zufrieden</p>																			
14.	<p>Es wird heute viel über unterschiedliche soziale Schichten und deren freiwilliges Engagement gesprochen. Welcher Schicht rechnen Sie sich selbst eher zu ...</p> <p>... der Unterschicht <input type="checkbox"/></p> <p>... der Arbeiterschicht <input type="checkbox"/></p> <p>... der Mittelschicht <input type="checkbox"/></p> <p>... der oberen Mittelschicht <input type="checkbox"/></p> <p>... der Oberschicht <input type="checkbox"/></p>																			

### Ergänzende Angaben zu Ihrem persönlichen Umfeld und freiwilligem Engagement

15.	<p>Wie lange leben Sie in dieser Stadt/an diesem Ort?</p> <p>Seit ..... Jahren</p> <p><input type="checkbox"/> Seit Beginn meines Lebens</p>	
16.	<p>Wie groß ist Ihr Bekanntenkreis?</p> <p><input type="checkbox"/> sehr groß <input type="checkbox"/> mittel <input type="checkbox"/> eher klein</p>	

## Fragebogen für Freiwillige

17.	Wie viele enge Freunde haben Sie? Bitte geben Sie eine Zahl an: .....					
18.	Zählen zu Ihrem Freundes- und Bekanntenkreis auch Personen aus dem Umfeld der Einrichtung, in der Sie freiwillig tätig sind? <i>Mehrfachnennungen sind möglich</i>					
	<div style="text-align: right;"> <input type="checkbox"/> Ja, andere Freiwillige dieser Einrichtung  <input type="checkbox"/> Ja, hauptamtliche Mitarbeiter der Einrichtung  <input type="checkbox"/> Ja, Patienten bzw. deren Angehörige in dieser Einrichtung  <input type="checkbox"/> Nein, eher nicht         </div>					
19.	Wenn Sie plötzlich Geld bräuchten, gibt es Personen außerhalb Ihres Bekanntenkreises und Ihrer engsten Freunde, an die Sie sich wenden könnten und die gewillt wären, Sie zu unterstützen? Würden Sie sagen ... <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <input type="checkbox"/> Nein         <input type="checkbox"/> Ja         <div>In welcher Beziehung stehen diese Personen zu Ihnen? .....</div> </div> <div style="text-align: center; font-size: small;">(Bitte in Stichworten angeben)</div>					
20.	Menschen mit unterschiedlichsten religiösen Prägungen und Wertvorstellungen bzw. unterschiedlicher Herkunft leben und arbeiten heute zusammen. Sagen Sie uns bitte bei jeder dieser Personengruppen, wie ähnlich bzw. verschieden sie zu Ihnen sind: <i>☛ Bitte kreuzen Sie für jede Personengruppe auf der Skala einen Wert an:</i> Wenn Sie <b>sehr ähnlich</b> sind, den Wert "1"; wenn Sie <b>sehr verschieden</b> sind, den Wert "5". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Meinung abstimmen.					
		<b>sehr ähnlich</b>		<b>sehr verschieden</b>		
		1	2	3	4 5	
	<b>Freunde und Bekannte</b>					
	... Religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... Gleiches Geschlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... Bildungshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... Ethnische Herkunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... Alter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>Andere Freiwillige in dieser Einrichtung</b>					
	... Religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... Gleiches Geschlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... Bildungshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... Ethnische Herkunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... Alter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>Personal in dieser Einrichtung</b>					
	... Religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... Gleiches Geschlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... Bildungshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... Ethnische Herkunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... Alter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Fragebogen für Freiwillige

21.	<p>Bereiten Ihnen einzelne Merkmale der Kategorien, die in der letzten Fragestellung aufgeführt wurden, im Miteinander mit diesen Personengruppen Probleme?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja</p> <p>Wenn ja, welche Merkmale bereiten Ihnen im Miteinander mit den genannten Personengruppen Probleme?</p> <p><i>Bitte kreuzen Sie für jede Personengruppe auf der Skala einen Wert an:</i>  <i>Wenn Sie <b>überhaupt keine Probleme</b> haben, den Wert "1";</i>  <i>wenn Sie <b>sehr große Probleme</b> haben, den Wert "5".</i>  <i>Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Meinung abstimmen.</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="3">keine Probleme</th> <th colspan="2">große Probleme</th> </tr> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Freunde und Bekannte</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>... Religion</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Gleiches Geschlecht</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Beruf</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Bildungshintergrund</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Ethnische Herkunft</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Alter</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><b>Andere Freiwillige in dieser Einrichtung</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>... Religion</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Gleiches Geschlecht</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Beruf</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Bildungshintergrund</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Ethnische Herkunft</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Alter</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td><b>Personal in dieser Einrichtung</b></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>... Religion</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Gleiches Geschlecht</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Beruf</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Bildungshintergrund</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Ethnische Herkunft</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Alter</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		keine Probleme			große Probleme			1	2	3	4	5	<b>Freunde und Bekannte</b>						... Religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Gleiches Geschlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Bildungshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Ethnische Herkunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Alter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>Andere Freiwillige in dieser Einrichtung</b>						... Religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Gleiches Geschlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Bildungshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Ethnische Herkunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Alter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<b>Personal in dieser Einrichtung</b>						... Religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Gleiches Geschlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Bildungshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Ethnische Herkunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Alter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	keine Probleme			große Probleme																																																																																																																																							
	1	2	3	4	5																																																																																																																																						
<b>Freunde und Bekannte</b>																																																																																																																																											
... Religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
... Gleiches Geschlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
... Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
... Bildungshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
... Ethnische Herkunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
... Alter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
<b>Andere Freiwillige in dieser Einrichtung</b>																																																																																																																																											
... Religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
... Gleiches Geschlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
... Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
... Bildungshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
... Ethnische Herkunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
... Alter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
<b>Personal in dieser Einrichtung</b>																																																																																																																																											
... Religion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
... Gleiches Geschlecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
... Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
... Bildungshintergrund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
... Ethnische Herkunft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
... Alter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																						
22.	<p>Können Sie Ihrer Meinung nach in der Einrichtung, in der Sie freiwillig engagiert sind, den dort tätigen Personen vertrauen?</p> <p><i>Bitte kreuzen Sie jeweils ein Kästchen an.</i></p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Die meisten Personen würden mir Hilfe anbieten, wenn ich sie brauche.</td> <td>Ja</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Nein</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>In dieser Einrichtung muss man gewarnt sein, ansonsten wird man ausgenutzt.</td> <td>Ja</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Nein</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Ich kann allen Personen im Umfeld dieser Einrichtung vertrauen.</td> <td>Ja</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Nein</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Ich würde mich nur an bestimmte Personen in dieser Einrichtung als Vertrauensperson wenden.</td> <td>Ja</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Nein</td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	Die meisten Personen würden mir Hilfe anbieten, wenn ich sie brauche.	Ja	<input type="checkbox"/>	Nein	<input type="checkbox"/>	In dieser Einrichtung muss man gewarnt sein, ansonsten wird man ausgenutzt.	Ja	<input type="checkbox"/>	Nein	<input type="checkbox"/>	Ich kann allen Personen im Umfeld dieser Einrichtung vertrauen.	Ja	<input type="checkbox"/>	Nein	<input type="checkbox"/>	Ich würde mich nur an bestimmte Personen in dieser Einrichtung als Vertrauensperson wenden.	Ja	<input type="checkbox"/>	Nein	<input type="checkbox"/>																																																																																																																						
Die meisten Personen würden mir Hilfe anbieten, wenn ich sie brauche.	Ja	<input type="checkbox"/>	Nein	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																							
In dieser Einrichtung muss man gewarnt sein, ansonsten wird man ausgenutzt.	Ja	<input type="checkbox"/>	Nein	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																							
Ich kann allen Personen im Umfeld dieser Einrichtung vertrauen.	Ja	<input type="checkbox"/>	Nein	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																							
Ich würde mich nur an bestimmte Personen in dieser Einrichtung als Vertrauensperson wenden.	Ja	<input type="checkbox"/>	Nein	<input type="checkbox"/>																																																																																																																																							
23.	<p>Wenn Sie aus einem Projekt in ihrer Einrichtung keinen Nutzen ziehen können, aber andere Personen aus der Einrichtung, wo Sie freiwillig tätig sind, das tun, würden Sie dann noch Zeit oder Geld für das Projekt aufbringen?</p> <p><i>Bitte kreuzen Sie jeweils ein Kästchen an.</i></p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Ja, auf jeden Fall.</td> <td><input type="checkbox"/> Nein, niemals.</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Das kommt auf das Projekt an.</td> <td><input type="checkbox"/> Weiß nicht.</td> </tr> </tbody> </table>	<input type="checkbox"/> Ja, auf jeden Fall.	<input type="checkbox"/> Nein, niemals.	<input type="checkbox"/> Das kommt auf das Projekt an.	<input type="checkbox"/> Weiß nicht.																																																																																																																																						
<input type="checkbox"/> Ja, auf jeden Fall.	<input type="checkbox"/> Nein, niemals.																																																																																																																																										
<input type="checkbox"/> Das kommt auf das Projekt an.	<input type="checkbox"/> Weiß nicht.																																																																																																																																										

## Fragen zu gesellschaftspolitischen Positionen

24.	<p>Manche Leute sagen, dass man den meisten Menschen trauen kann. Andere sind vom Gegenteil überzeugt. Dann gibt es die Meinung, dass der Mensch von Natur aus egozentrisch sei, während andere wiederum meinen, er sei gesellig und sozial angelegt. Was ist Ihre Meinung?</p> <p><i>Bitte kreuzen Sie jeweils ein Kästchen an.</i></p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td><input type="checkbox"/> Den meisten Menschen kann man trauen.</td> <td><input type="checkbox"/> Der Mensch ist von Natur aus egozentrisch.</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Man kann nicht vorsichtig genug sein.</td> <td><input type="checkbox"/> Der Mensch ist gesellig und sozial angelegt.</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> Das kommt auf den Einzelnen an.</td> <td><input type="checkbox"/> Weiß nicht.</td> </tr> </tbody> </table>	<input type="checkbox"/> Den meisten Menschen kann man trauen.	<input type="checkbox"/> Der Mensch ist von Natur aus egozentrisch.	<input type="checkbox"/> Man kann nicht vorsichtig genug sein.	<input type="checkbox"/> Der Mensch ist gesellig und sozial angelegt.	<input type="checkbox"/> Das kommt auf den Einzelnen an.	<input type="checkbox"/> Weiß nicht.
<input type="checkbox"/> Den meisten Menschen kann man trauen.	<input type="checkbox"/> Der Mensch ist von Natur aus egozentrisch.						
<input type="checkbox"/> Man kann nicht vorsichtig genug sein.	<input type="checkbox"/> Der Mensch ist gesellig und sozial angelegt.						
<input type="checkbox"/> Das kommt auf den Einzelnen an.	<input type="checkbox"/> Weiß nicht.						

## Anhang

### Fragebogen für Freiwillige

25.	Wir haben einige grundsätzliche Aussagen formuliert. Sagen Sie uns bitte zu jeder einzelnen Aussage, ob Sie persönlich derselben oder anderer Meinung sind.							
		Bin derselben Meinung	Bin anderer Meinung	Weiß nicht				
A.	Egal, was manche Leute sagen: Die Situation der einfachen Leute wird nicht besser, sondern schlechter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
B.	So wie die Zukunft aussieht, kann man es kaum noch verantworten, Kinder auf die Welt zu bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
C.	Die meisten Politiker interessieren sich in Wirklichkeit gar nicht für die Probleme der einfachen Leute.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
D.	Die meisten Leute kümmern sich in Wirklichkeit gar nicht darum, was mit ihren Mitmenschen geschieht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
26.	Einmal ganz allgemein gesprochen, wie stark interessieren Sie sich für Politik? <input type="checkbox"/> sehr stark <input type="checkbox"/> stark <input type="checkbox"/> nicht so stark <input type="checkbox"/> überhaupt nicht							
27.	Haben Sie an den letzten öffentlichen Wahlen teilgenommen?							
	Bundestagswahl	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Weiß nicht				
	Landtagswahl	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Weiß nicht				
	Kommunalwahl (Stadtparlament)	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Weiß nicht				
28.	Viele Leute in der Bundesrepublik neigen längere Zeit einer bestimmten politischen Partei zu, obwohl sie auch ab und zu eine andere Partei wählen. Wie ist das bei Ihnen? Neigen Sie einer bestimmten Partei zu? Wenn ja, welcher?							
	<input type="checkbox"/> SPD	<input type="checkbox"/> CDU / CSU	<input type="checkbox"/> FDP	<input type="checkbox"/> Bündnis 90/Grüne				
	<input type="checkbox"/> Republikaner / DVU / NPD	<input type="checkbox"/> Linkspartei	<input type="checkbox"/> andere Partei					
	<input type="checkbox"/> Nein, ist nicht der Fall		<input type="checkbox"/> Ich möchte keine Angaben machen					
29.	Wir haben eine Reihe von öffentlichen Einrichtungen und Organisationen aufgelistet. Sagen Sie uns bitte bei jeder dieser Einrichtungen oder Organisationen, wie groß das Vertrauen ist, das Sie ihr entgegenbringen.							
	☛ Bitte kreuzen Sie für jede Einrichtung oder Organisation auf der Skala einen Wert an: Wenn Sie <b>überhaupt kein Vertrauen</b> haben, den Wert "1"; wenn Sie <b>sehr großes Vertrauen</b> haben, den Wert "5". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Meinung abstimmen.							
	Wie ist das mit ...?	gar kein Vertrauen	1	2	3	4	5	sehr großes Vertrauen
	... dem Gesundheitswesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... dem Bundesverfassungsgericht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... dem Bundestag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... der katholischen Kirche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... der evangelischen Kirche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... der Justiz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... dem Fernsehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... dem Zeitungswesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... Hochschulen und Universitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... der Bundesregierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... der Polizei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... Organisationen wie Greenpeace oder Amnesty International	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	... den politischen Parteien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Anhang

### Fragebogen für Freiwillige

30.	<p>Verschiedenste Medien prägen die Bildung von politischen Meinungen und Wertvorstellungen. Welche Medien sind für Ihre Meinungs- und Wertebildung wichtig?</p> <p> Bitte kreuzen Sie für jede Einrichtung oder Organisation auf der Skala einen Wert an:</p> <p>Wenn Sie <b>unwichtig</b> sind, den Wert "1"; wenn Sie <b>sehr wichtig</b> sind, den Wert "5". Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Auswahl abstufen.</p>																																																												
	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 60%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">unwichtig</th> <th style="width: 10%;"></th> <th style="width: 10%;"></th> <th style="width: 10%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">sehr wichtig</th> </tr> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">1</th> <th style="text-align: center;">2</th> <th style="text-align: center;">3</th> <th style="text-align: center;">4</th> <th style="text-align: center;">5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>... Öffentlich-rechtliche Fernsehprogramme</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Private Fernsehsender</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Regionale Radioprogramme</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Überregionale Radioprogramme (z.B. Deutschlandradio)</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Regionale Tageszeitung</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Überregionale Tageszeitung</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>... Internet</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Andere Quellen: .....</td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> <td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		unwichtig				sehr wichtig		1	2	3	4	5	... Öffentlich-rechtliche Fernsehprogramme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Private Fernsehsender	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Regionale Radioprogramme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Überregionale Radioprogramme (z.B. Deutschlandradio)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Regionale Tageszeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Überregionale Tageszeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	... Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Andere Quellen: .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	unwichtig				sehr wichtig																																																								
	1	2	3	4	5																																																								
... Öffentlich-rechtliche Fernsehprogramme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																								
... Private Fernsehsender	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																								
... Regionale Radioprogramme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																								
... Überregionale Radioprogramme (z.B. Deutschlandradio)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																								
... Regionale Tageszeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																								
... Überregionale Tageszeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																								
... Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																								
Andere Quellen: .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																								

#### Angaben zum Umfang des freiwilligen Engagements und den entstandenen Kosten

31.	<p>Wie viele Stunden sind Sie durchschnittlich in dieser Einrichtung freiwillig tätig?</p> <p style="text-align: center;">..... Stunden in der Woche      bzw.      ..... Stunden im Monat</p>																		
32.	<p>Auf welche Tätigkeiten innerhalb Ihres Engagements in dieser Einrichtung teilen sich diese Stunden auf?</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40%;">..... Stunden in der Woche / im Monat für</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>..... Stunden in der Woche / im Monat für</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>..... Stunden in der Woche / im Monat für</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>..... Stunden in der Woche / im Monat für</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>..... Stunden in der Woche / im Monat für</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>..... Stunden in der Woche / im Monat für</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>..... Stunden in der Woche / im Monat für</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>..... Stunden in der Woche / im Monat für</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>..... Stunden in der Woche / im Monat für</td> <td>.....</td> </tr> </table>	..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....	..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....	..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....	..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....	..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....	..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....	..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....	..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....	..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....
..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....																		
..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....																		
..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....																		
..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....																		
..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....																		
..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....																		
..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....																		
..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....																		
..... Stunden in der Woche / im Monat für	.....																		

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit und Geduld beim Ausfüllen des Fragebogens.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

## *Anhang*

### Forschungsprojekt "Bürgerschaftliches Engagement und Altersdemenz"

*Alle Angaben bleiben anonym und werden selbstverständlich streng vertraulich behandelt.*

Einrichtung Nr. ...

(Wird vom Forschungsteam ausgefüllt.)

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

Prof. Dr. Hermann Strasser, Ph. D.  
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften  
Institut für Soziologie  
Forschungsgruppe Sozialkapital

## Anhang

### **Fragebogen für die Leitung**

*Alle Fragen beziehen sich auf das Jahr 2005.*

1.	<p>Wie viele Freiwillige arbeiten in dieser Einrichtung? .....</p> <p>Wie viele von denen im Bereich Demenz? .....</p>
2.	<p>Wie viele Stunden pro Woche leisten die Freiwilligen in dieser Einrichtung? .....</p>
3.	<p>Wie viele Personen sind in dieser Einrichtung...</p> <p>Vollzeit beschäftigt? ..... Personen</p> <p>Teilzeit beschäftigt? ..... Personen</p>
4.	<p>Gibt es Weihnachtsgeld? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein</p> <p>Gibt es Urlaubsgeld? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein</p> <p>Zahlen Sie eine Betriebsrente? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein</p>
5.	<p>Wie hoch sind die Personalkosten der Belegschaft (Voll- und Teilzeitbeschäftigte) in dieser Einrichtung? ..... Euro</p>
6.	<p>Wie hoch sind die durchschnittlichen Pflegekosten in den jeweiligen Pflegestufen?</p> <p>..... Euro in Pflegestufe 1</p> <p>..... Euro in Pflegestufe 2</p> <p>..... Euro in Pflegestufe 3</p>
7.	<p>Wie viel von dem Geld, welches Freiwilligen zurückerstattet wurde, ist in Form von Spenden an die Einrichtung zurückgeflossen? ..... Euro</p>



**Fragebogen für die Leitung****Alle Fragen beziehen sich auf das Jahr 2005.**

8.	<p>Machen Sie bitte Angaben zu folgenden Ausgabenkategorien, bezogen auf <b>das Jahr 2005 und auf die Freiwilligen, die in dieser Einrichtung arbeiten</b>. Fragen Sie sich bitte selbst, ob Sie diese Ausgaben gehabt hätten, wenn Sie nicht mit Freiwilligen arbeiten würden. Ist die Antwort "Nein", sind die Kosten der Freiwilligenarbeit zuzurechnen. Wenn Sie allerdings nur zum Teil der Freiwilligenarbeit in dieser Einrichtung zuzurechnen sind, bitten wir Sie, die anteiligen Kosten entsprechend einzutragen. Schätzen Sie bitte die Kosten, falls keine aktuellen Zahlen vorliegen.</p>	Sind Kosten in diesem Bereich angefallen?	Wie hoch sind die Kosten?
<b>Freiwilligenkoordinator / Freiwilligenmanager</b> Jahresgehalt		<input type="checkbox"/> Ja → € <input type="checkbox"/> Nein	
<b>Assistent / Sekretär des Freiwilligenkoordinators</b> Jahresgehalt		<input type="checkbox"/> Ja → € <input type="checkbox"/> Nein	
<b>Andere bezahlte Kräfte</b> Anteilige Gehaltskosten entsprechend der Zeit, die für die Arbeit mit Freiwilligen aufgebracht wird		<input type="checkbox"/> Ja → € <input type="checkbox"/> Nein	
<b>Anwerbung und Gewinnung</b> Kosten für den Druck von Flyern, Werbebroschüren etc. sowie Kosten für deren Entwurf und Veröffentlichung		<input type="checkbox"/> Ja → € <input type="checkbox"/> Nein	
<b>Einführung und Einarbeitung</b> Kosten für Materialien, Verpflegung, Kinderbetreuung, benötigte Zeit der Belegschaft (falls diese Kosten oben noch nicht eingeflossen sind) und für Honorarkräfte wie externe Trainer		<input type="checkbox"/> Ja → € <input type="checkbox"/> Nein	
<b>Ausgaben der Freiwilligen</b> Reisekosten und andere Auslagen, sofern diese den Freiwilligen zurückerstattet werden		<input type="checkbox"/> Ja → € <input type="checkbox"/> Nein	
<b>Verwaltungs-, Unterstützungs- und Anerkennungskosten durch Freiwilligenarbeit</b> Kosten, die allerdings nicht durch die Bereitstellung personeller Ressourcen entstehen (wie z.B. Portokosten, Freiwilligen-Newsletter, Freiwilligentreffen und -feste, Auszeichnungen, Zertifikate, Büroausgaben)		<input type="checkbox"/> Ja → € <input type="checkbox"/> Nein	
<b>Ausstattung und Zubehör</b> Arbeitskleidung, Abzeichen, Arbeitsmaterialien und anderes Equipment, welches Freiwilligen für deren Arbeit kostenlos zur Verfügung gestellt wird		<input type="checkbox"/> Ja → € <input type="checkbox"/> Nein	
<b>Unterkunft und Verpflegung</b> Kosten für Nahrung, Getränke und Unterkunft, die Freiwilligen während ihres Engagements kostenlos angeboten werden		<input type="checkbox"/> Ja → € <input type="checkbox"/> Nein	
<b>Versicherungen</b> Kosten für Versicherungen für Freiwillige bzw. anteilige Ausgaben sämtlicher Versicherungsleistungen der Organisation, die Freiwillige mit abdecken		<input type="checkbox"/> Ja → € <input type="checkbox"/> Nein	
<b>Gebäudekosten und Betriebskosten</b> Kosten für Miete / den Gebrauch von Gebäuden bzw. Räumen, die vor allem den Freiwilligen zuzurechnen sind		<input type="checkbox"/> Ja → € <input type="checkbox"/> Nein	
<b>Andere Kosten:</b> (Bitte beschreiben)		<input type="checkbox"/> Ja → € <input type="checkbox"/> Nein	

## Anhang

### Fragebogen für die Leitung

Alle Fragen beziehen sich auf das Jahr 2005.

9.	<p>In welchem Ausmaß sehen Sie sich bei der Freiwilligenarbeit mit folgenden Problemen konfrontiert?</p> <p>☛ Bitte kreuzen Sie für jedes Problem auf der Skala einen Wert an:</p> <p>Wenn Sie <b>überhaupt keine bzw. kaum Probleme</b> haben, den Wert "1"; wenn Sie <b>sehr große Probleme</b> haben, den Wert "3". Mit dem Wert dazwischen können Sie Ihre Meinung abstimmen.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">keine Probleme</th> <th>große Probleme</th> </tr> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gewinnung einer ausreichenden Zahl Freiwilliger</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Gewinnung Freiwilliger mit den richtigen Fertigkeiten und Erfahrungen</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Gewinnung Freiwilliger, die wochentags verfügbar sind</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Fehlen von Geldern für die Verwaltung Freiwilliger</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Fehlende Zeit des Personals, die Freiwilligen einzuarbeiten und zu begleiten</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Schlechte Arbeitsmoral, Fehlzeiten und Unzuverlässigkeit der Freiwilligen</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Gesetzliche Rahmenbedingungen und Förderstrukturen</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Zu viele Freiwillige</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Widerstände von Seiten der Belegschaft oder des Vorstandes</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Andere Probleme: (Bitte beschreiben)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		keine Probleme		große Probleme		1	2	3	Gewinnung einer ausreichenden Zahl Freiwilliger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gewinnung Freiwilliger mit den richtigen Fertigkeiten und Erfahrungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gewinnung Freiwilliger, die wochentags verfügbar sind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fehlen von Geldern für die Verwaltung Freiwilliger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fehlende Zeit des Personals, die Freiwilligen einzuarbeiten und zu begleiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Schlechte Arbeitsmoral, Fehlzeiten und Unzuverlässigkeit der Freiwilligen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gesetzliche Rahmenbedingungen und Förderstrukturen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Zu viele Freiwillige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Widerstände von Seiten der Belegschaft oder des Vorstandes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Andere Probleme: (Bitte beschreiben)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	keine Probleme		große Probleme																																																						
	1	2	3																																																						
Gewinnung einer ausreichenden Zahl Freiwilliger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
Gewinnung Freiwilliger mit den richtigen Fertigkeiten und Erfahrungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
Gewinnung Freiwilliger, die wochentags verfügbar sind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
Fehlen von Geldern für die Verwaltung Freiwilliger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
Fehlende Zeit des Personals, die Freiwilligen einzuarbeiten und zu begleiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
Schlechte Arbeitsmoral, Fehlzeiten und Unzuverlässigkeit der Freiwilligen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
Gesetzliche Rahmenbedingungen und Förderstrukturen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
Zu viele Freiwillige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
Widerstände von Seiten der Belegschaft oder des Vorstandes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
Andere Probleme: (Bitte beschreiben)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
10.	<p>In welchem Ausmaß nehmen Sie durch die Arbeit mit Freiwilligen folgende Vorteile wahr?</p> <p>☛ Bitte kreuzen Sie für jeden Punkt auf der Skala einen Wert an:</p> <p>Wenn Sie <b>gar keine oder nur geringe Vorteile</b> verbuchen, den Wert "1"; wenn Sie <b>sehr große Vorteile</b> wahrnehmen, den Wert "3". Mit dem Wert dazwischen können Sie Ihre Meinung abstimmen.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th colspan="2">keine Vorteile</th> <th>große Vorteile</th> </tr> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Die Qualität der angebotenen Dienstleistungen wird verbessert.</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Durch die Freiwilligenarbeit werden Kosten gespart.</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Das Bild in der Öffentlichkeit sowie die öffentliche Unterstützung werden verbessert.</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Betreuungs- bzw. Dienstleistungen können angeboten werden, die anderweitig nicht hätten zur Verfügung gestellt werden können.</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Verbesserte Betreuungsleistungen bei den Patienten</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Zugang zu besonderen Fähigkeiten, die Freiwillige mitbringen</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Andere Vorteile: (Bitte beschreiben)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>		keine Vorteile		große Vorteile		1	2	3	Die Qualität der angebotenen Dienstleistungen wird verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Durch die Freiwilligenarbeit werden Kosten gespart.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Das Bild in der Öffentlichkeit sowie die öffentliche Unterstützung werden verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Betreuungs- bzw. Dienstleistungen können angeboten werden, die anderweitig nicht hätten zur Verfügung gestellt werden können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Verbesserte Betreuungsleistungen bei den Patienten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Zugang zu besonderen Fähigkeiten, die Freiwillige mitbringen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Andere Vorteile: (Bitte beschreiben)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>												
	keine Vorteile		große Vorteile																																																						
	1	2	3																																																						
Die Qualität der angebotenen Dienstleistungen wird verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
Durch die Freiwilligenarbeit werden Kosten gespart.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
Das Bild in der Öffentlichkeit sowie die öffentliche Unterstützung werden verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
Betreuungs- bzw. Dienstleistungen können angeboten werden, die anderweitig nicht hätten zur Verfügung gestellt werden können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
Verbesserte Betreuungsleistungen bei den Patienten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
Zugang zu besonderen Fähigkeiten, die Freiwillige mitbringen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
Andere Vorteile: (Bitte beschreiben)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																																																						

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit und Ihre Geduld beim Ausfüllen des Fragebogens.  
Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.